

**FUNKTION UND RECHTSSTELLUNG
DER FÜHRUNGSKRÄFTE
("TOP-MANAGER")
NACH SOWJETISCHEM,
UNGARISCHEM,
JUGOSLAWISCHEM
UND DEUTSCHEM RECHT**

Dissertation

vorgelegt der

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen
Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität
in Mainz

zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Rechtswissenschaft (Dr. jur.)

von

^v
Petar Sarcević

Mainz 1972

**FUNKTION UND RECHTSSTELLUNG
DER FÜHRUNGSKRÄFTE
("TOP-MANAGER")
NACH SOWJETISCHEM,
UNGARISCHEM,
JUGOSLAWISCHEM
UND DEUTSCHEM RECHT**

Dissertation
vorgelegt der
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen
Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität
in Mainz
zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Rechtswissenschaft (Dr. jur.)

von
Petar Šarčević
Mainz 1972

1. Berichterstatter: Prof. Dr. Bärmann

2. Berichterstatter: Prof. Dr. Mühl

Tag der mündlichen Prüfung: 14.12.1972



1. Einleitung
 2. Inhalt
 3. Zusammenfassung
 4. Literaturverzeichnis

Einleitung

1. Einleitung	1
2. Inhalt	2
3. Zusammenfassung	3
4. Literaturverzeichnis	4
5. Einleitung	5
6. Inhalt	6
7. Zusammenfassung	7
8. Literaturverzeichnis	8
9. Einleitung	9
10. Inhalt	10
11. Zusammenfassung	11
12. Literaturverzeichnis	12
13. Einleitung	13
14. Inhalt	14
15. Zusammenfassung	15
16. Literaturverzeichnis	16
17. Einleitung	17
18. Inhalt	18
19. Zusammenfassung	19
20. Literaturverzeichnis	20
21. Einleitung	21
22. Inhalt	22
23. Zusammenfassung	23
24. Literaturverzeichnis	24
25. Einleitung	25
26. Inhalt	26
27. Zusammenfassung	27
28. Literaturverzeichnis	28
29. Einleitung	29
30. Inhalt	30
31. Zusammenfassung	31
32. Literaturverzeichnis	32
33. Einleitung	33
34. Inhalt	34
35. Zusammenfassung	35
36. Literaturverzeichnis	36
37. Einleitung	37
38. Inhalt	38
39. Zusammenfassung	39
40. Literaturverzeichnis	40
41. Einleitung	41
42. Inhalt	42
43. Zusammenfassung	43
44. Literaturverzeichnis	44
45. Einleitung	45
46. Inhalt	46
47. Zusammenfassung	47
48. Literaturverzeichnis	48
49. Einleitung	49
50. Inhalt	50
51. Zusammenfassung	51
52. Literaturverzeichnis	52
53. Einleitung	53
54. Inhalt	54
55. Zusammenfassung	55
56. Literaturverzeichnis	56
57. Einleitung	57
58. Inhalt	58
59. Zusammenfassung	59
60. Literaturverzeichnis	60
61. Einleitung	61
62. Inhalt	62
63. Zusammenfassung	63
64. Literaturverzeichnis	64
65. Einleitung	65
66. Inhalt	66
67. Zusammenfassung	67
68. Literaturverzeichnis	68
69. Einleitung	69
70. Inhalt	70
71. Zusammenfassung	71
72. Literaturverzeichnis	72
73. Einleitung	73
74. Inhalt	74
75. Zusammenfassung	75
76. Literaturverzeichnis	76
77. Einleitung	77
78. Inhalt	78
79. Zusammenfassung	79
80. Literaturverzeichnis	80
81. Einleitung	81
82. Inhalt	82
83. Zusammenfassung	83
84. Literaturverzeichnis	84
85. Einleitung	85
86. Inhalt	86
87. Zusammenfassung	87
88. Literaturverzeichnis	88
89. Einleitung	89
90. Inhalt	90
91. Zusammenfassung	91
92. Literaturverzeichnis	92
93. Einleitung	93
94. Inhalt	94
95. Zusammenfassung	95
96. Literaturverzeichnis	96
97. Einleitung	97
98. Inhalt	98
99. Zusammenfassung	99
100. Literaturverzeichnis	100

Meinem Vater

Einleitung

1. Einleitung	1
2. Inhalt	2
3. Zusammenfassung	3
4. Literaturverzeichnis	4
5. Einleitung	5
6. Inhalt	6
7. Zusammenfassung	7
8. Literaturverzeichnis	8
9. Einleitung	9
10. Inhalt	10
11. Zusammenfassung	11
12. Literaturverzeichnis	12
13. Einleitung	13
14. Inhalt	14
15. Zusammenfassung	15
16. Literaturverzeichnis	16
17. Einleitung	17
18. Inhalt	18
19. Zusammenfassung	19
20. Literaturverzeichnis	20
21. Einleitung	21
22. Inhalt	22
23. Zusammenfassung	23
24. Literaturverzeichnis	24
25. Einleitung	25
26. Inhalt	26
27. Zusammenfassung	27
28. Literaturverzeichnis	28
29. Einleitung	29
30. Inhalt	30
31. Zusammenfassung	31
32. Literaturverzeichnis	32
33. Einleitung	33
34. Inhalt	34
35. Zusammenfassung	35
36. Literaturverzeichnis	36
37. Einleitung	37
38. Inhalt	38
39. Zusammenfassung	39
40. Literaturverzeichnis	40
41. Einleitung	41
42. Inhalt	42
43. Zusammenfassung	43
44. Literaturverzeichnis	44
45. Einleitung	45
46. Inhalt	46
47. Zusammenfassung	47
48. Literaturverzeichnis	48
49. Einleitung	49
50. Inhalt	50
51. Zusammenfassung	51
52. Literaturverzeichnis	52
53. Einleitung	53
54. Inhalt	54
55. Zusammenfassung	55
56. Literaturverzeichnis	56
57. Einleitung	57
58. Inhalt	58
59. Zusammenfassung	59
60. Literaturverzeichnis	60
61. Einleitung	61
62. Inhalt	62
63. Zusammenfassung	63
64. Literaturverzeichnis	64
65. Einleitung	65
66. Inhalt	66
67. Zusammenfassung	67
68. Literaturverzeichnis	68
69. Einleitung	69
70. Inhalt	70
71. Zusammenfassung	71
72. Literaturverzeichnis	72
73. Einleitung	73
74. Inhalt	74
75. Zusammenfassung	75
76. Literaturverzeichnis	76
77. Einleitung	77
78. Inhalt	78
79. Zusammenfassung	79
80. Literaturverzeichnis	80
81. Einleitung	81
82. Inhalt	82
83. Zusammenfassung	83
84. Literaturverzeichnis	84
85. Einleitung	85
86. Inhalt	86
87. Zusammenfassung	87
88. Literaturverzeichnis	88
89. Einleitung	89
90. Inhalt	90
91. Zusammenfassung	91
92. Literaturverzeichnis	92
93. Einleitung	93
94. Inhalt	94
95. Zusammenfassung	95
96. Literaturverzeichnis	96
97. Einleitung	97
98. Inhalt	98
99. Zusammenfassung	99
100. Literaturverzeichnis	100

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

LITERATURVERZEICHNIS

EINLEITUNG 1

Einleitender Teil

GRUNDSÄTZLICHE ERWÄGUNGEN ZUR THEMATIK UND NOTWENDIGEN BEGRIFFSBESTIMMUNGEN 4

A. Möglichkeiten einer Rechtsvergleichung zwischen sozialistischen und kapitalistischen Staaten 4

B. Abgrenzung des Themas und Begriffserläuterungen 9

I. Untersuchungsrahmen 9

1. Die UdSSR 9

2. Ungarn 9

3. Jugoslawien 10

4. Bundesrepublik Deutschland 10

II. Begriffserläuterungen 11

1. Unternehmen 11

2. Direktor 12

3. Leitender Angestellter 13

4. Führungskräfte (Top-Manager) 14

5. Planwirtschaft/Marktwirtschaft 15

6. Wirtschaftsrecht 15

Erster Teil

DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM SOWJETISCHEN, UNGARISCHEN UND JUGOSLAWISCHEN RECHT - HISTORISCHER TEIL 19

A. Die UdSSR 19

I. Nachrevolutionszeit: 1917 - 1921 19

II. Neue Ökonomische Politik (NEP) 22

III. 1927 - 1954 27

B. Die Nachkriegsentwicklung - Rezeption des sowjetischen Rechts in Jugoslawien und Ungarn 29

I. Jugoslawien 29

II. Ungarn 33

C. Weitere Entwicklung der Rechte und Pflichten des Unternehmensdirektors in der UdSSR und in Ungarn..... 36

I. Die UdSSR - VO über die Erweiterung der Rechte der Betriebsdirektoren von 1955 36

II. Ungarn 37

1. Die VO über die Rechtsstellung und Pflichten des Unternehmensdirektors von 1954 37

2. Reformtendenzen 42

Zweiter Teil

DIE HEUTIGE RECHTSSTELLUNG DES DIREKTORS IN DER UdSSR.	44
A. Der Direktor und sein Verhältnis zum Unternehmen und zum Staat	45
I. Bevollmächtigte des Staates	46
II. Staatsorgan/Organ der staatlichen Leitung	47
III. Zweiteilung: Unternehmensorgan/Organ der staatlichen Leitung	47
IV. Zugleich Unternehmensorgan und Organ der staatlichen Leitung	48
V. Unternehmensorgan	49
VI. Staatsbeamte	49
B. Ernennung des Direktors	50
C. Der Direktor als Vertreter des Unternehmens	51
D. Überwachung der Gesetzmäßigkeit der Unternehmens- arbeit	52
E. Rechte und Pflichten des Direktors	52
I. Einfluß des Direktors auf den Planungsbereich	52
II. Einfluß des Direktors auf Entscheidungen über Investitionen und Generalreparaturen	54
III. Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften	54
IV. Weitere Rechte und Pflichten des Direktors	55
F. Disziplinalgewalt - disziplinarische Verantwortung des Direktors	55
G. Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Direktors	57
H. Die materielle Verantwortlichkeit des Direktors	58
I. Begriff	58
II. Unterschied zur zivilrechtlichen Haftung	59
III. Sonderfälle der materiellen Verantwortlichkeit des Direktors	59
I. Schließung des Kollektivvertrages	60
J. Abgrenzung der Rechte und Pflichten des Unternehmens- direktors von denen seiner Stellvertreter	62
K. Einfluß der Gewerkschaften auf den Unternehmens- direktor	64
I. Rechte mit beratendem Charakter	65
II. Die paritätischen Rechte	65
III. Rechte mit Jurisdiktionscharakter	66
IV. Selbständige Verwaltungsrechte	67
L. Andere Organisationen, die den Entscheidungsbereich des Unternehmensdirektors beeinflussen	67
I. Produktionsberatungen	67
II. Versammlungen der Arbeiter und Angestellten	68
III. Beteiligung der Arbeiter und Angestellten an der Betriebsverwaltung	68
IV. Bildung von Gruppen und Posten zur Unterstützung der Partei und Staatskontrolle	69
V. Andere Einflüsse	69

Dritter Teil

DIE HEUTIGE RECHTSSTELLUNG DES DIREKTORS IN UNGARN	71
A. Der Direktor und sein Verhältnis zum Unternehmen und zum Staat.....	71
B. Ernennung des Direktors	72
C. Der Direktor als Vertreter des Unternehmens	74
D. Überwachung der Gesetzmäßigkeit der Unternehmensarbeit .	75
E. Rechte und Pflichten des Direktors	76
I. Einfluß des Direktors auf den Planungsbereich	76
II. Einfluß des Direktors auf Produktions- und Investitionsentscheidungen	77
F. Disziplinalgewalt und disziplinarische Verant- wortlichkeit des Direktors	77
G. Strafrechtliche Verantwortung des Direktors	79
H. Materielle Verantwortlichkeit des Direktors	80
I. Schließung des Kollektivvertrages	82
J. Abgrenzung der Rechte und Pflichten des Unternehmens- direktors von denen seiner Stellvertreter.....	83
K. Einfluß der Gewerkschaften auf den Unternehmens- direktor	85
I. Rechte mit beratendem Charakter	86
II. Paritätische Rechte	86
III. Rechte mit Jurisdiktionscharakter	86
IV. Selbständige Verwaltungsrechte	87
V. Vetorecht der Gewerkschaften in Ungarn	87
L. Andere Organisationen, die den Entscheidungsbereich des Unternehmensdirektors beeinflussen	89

Vierter Teil

ABRISS DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM DEUTSCHEN RECHT	90
A. Das deutsche Aktienrecht	90
I. Historischer Teil	90
II. Das geltende Aktienrecht - Aktiengesetz vom 6.9.1965	93
III. Der Vorstand	93
1. Der Vorstand als Vertreter der AG im Außenbereich	93
2. Der Vorstand als Führungsorgan	95
3. Ernennung und Abberufung der Vorstandsmitglieder .	98
4. Die strafrechtliche Verantwortung des Vor- standes	101
a) Straftatbestände	101
b) Ordnungswidrigkeiten	102
5. Haftung für Schaden	103

6. Der Einfluß anderer Organe auf den Vorstand	104
a) Der Aufsichtsrat	104
b) Die Hauptversammlung	106
7. Der Arbeitsdirektor	108
a) Bestellung und Abberufung des Arbeits- direktors	111
b) Kompetenzbereich des Arbeitsdirektors	112
c) Der Arbeitsdirektor als janusköpfiges Wesen	112
B. Der Einfluß des Betriebsrates auf die Führungskräfte ...	113
I. Sozialer Bereich	113
1. Arbeitszeitfragen	114
2. Einführung und Anwendung technischer Ein- richtungen	114
3. Mitbestimmung bei der Entlohnung	114
4. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen	114
5. Andere Rechte	115
II. Personeller Bereich	115
1. Personalplanung	115
2. Personelle Einzelmaßnahmen	116
3. Mitbestimmung bei der Kündigung	117
III. Wirtschaftliche Angelegenheiten	118
1. Wirtschaftsausschuß	118
2. Betriebsänderungen	119
IV. Einigungsstelle	120
V. Einfluß der Gewerkschaften auf die Führungskräfte ...	122
1. Rechte mit unterstützendem und beratendem Charakter	122
2. Rechte mit Überwachungscharakter	123
3. Eigenständige Rechte	123
4. Weitere Rechte der Gewerkschaften	124
VI. Jugendvertretung	126
VII. Die Betriebsversammlung	127
C. Der Einfluß der EWG auf das deutsche Gesellschafts- recht	128
I. Harmonisierung gemäß Art. 54 Abs. 3 g	128
II. Harmonisierung nach der staatlichen Abkommen- Methode	130
III. Die Europäische Aktiengesellschaft	131

Fünfter Teil

DIE HEUTIGE RECHTSSTELLUNG DES DIREKTORS IN JUGOSLAWIEN ...	133
A. Der Direktor und sein Verhältnis zum Unternehmen und zum Staat	133
B. Die anderen Organe des Unternehmens und ihr Verhältnis zum Direktor	137
I. Der Arbeiterrat	137
II. Der Geschäftsausschuß	142

C. Die heutigen Wirtschafts - und Gesellschaftsgrundlagen	143
I. Die freie, vereinigte Arbeit	145
II. Das gesellschaftliche Eigentum	146
III. Selbstverwaltung	149
D. Verfassungsergänzung "XXI"	153
E. Die unmittelbare Unternehmensverwaltung und die Funktion des Direktors	154
I. Versammlung der Werktätigen	154
II. Referendum	155
III. Weitere Möglichkeiten zur Durchführung der unmittelbaren Verwaltung	157
F. Ernennung des Unternehmensdirektors	158
G. Der Direktor als Vertreter des Unternehmens	162
H. Überwachung der Gesetzlichkeit	164
I. Verantwortlichkeiten des Unternehmensdirektors	165
I. Disziplinarische Verantwortlichkeit	165
II. Strafrechtliche Verantwortlichkeit	166
III. Materielle Verantwortung	167
IV. Verantwortlichkeit für Wirtschaftsvergehen	169
J. Der Direktor und die Arbeitsrechtsverhältnisse	170
K. Abberufung des Unternehmensdirektors	170

Sechster Teil

UNTERNEHMENSFÜHRUNG IN JUGOSLAWISCHEN WIRTSCHAFTSORGANISATIONEN MIT KAPITALEINLAGEN AUSLÄNDISCHER PERSONEN	175
A. Allgemein	175
B. Neue Gesetzgebung	176
C. Rechtskonstruktion ausländischer Investitionen in jugoslawischen Wirtschaftsorganisationen	178
I. Der Investitionsvertrag	179
II. Einlagemöglichkeiten ausländischer Investitionen	181
III. Rechtsschutz für die investierten Mittel	183
D. Geschäftsführung	185
I. Art der Bildung des Geschäftsausschusses	186
II. Rechtsstellung, Funktion und Arbeitsweise des Geschäftsausschusses	187
III. Verteilung der Kompetenzen zwischen Geschäftsausschuß und einheimischem Arbeiterrat	188
IV. Der Direktor des gemeinsamen Unternehmens	190
E. Bisherige praktische Erfahrungen der deutsch-jugoslawischen gemeinsamen Unternehmen	193
I. Investitionsgründe	195
II. Art der Investition	196
III. Die Verwaltungsorgane des gemeinsamen Unternehmens	197

1. Der Geschäftsausschuß	197
a) Allgemein	197
b) Kompetenzbereich des Geschäftsausschusses	198
2. Mögliche Verwaltungsorgane zur Ausübung der Geschäftsführung	199
a) Das Geschäftsführungsorgan	199
b) Das Gremium der Generaldirektoren	200
c) Der stellvertretende Generaldirektor	201
3. Das Selbstverwaltungsorgan	202
IV. Abgrenzung der Rechte und Pflichten der verschiedenen Verwaltungsorgane	202
V. Der Einfluß des Arbeiterrates auf die Geschäftspolitik	203
VI. Schwierigkeiten bei der Investition in gemeinsame Unternehmen	204
F. Problem des subsidiären Rechts	205

ZUSAMMENFASSUNG

A. Entwicklung des Rechts	207
B. Änderungen im Verhältnis des Unternehmens zum Staat	207
C. Entwicklung des Planungssystems	208
D. Das Problem des Begriffs "Eigentum"	209
E. Einmannleitungs- und Kollektivitätsprinzip	210
F. Entwicklung des "top-managers"	212
G. Ernennungsverfahren bei dem "top-manager"	213
H. "Top-Manager" im Innenbereich	214
I. Befugnisse des "top-managers" gegenüber Dritten	217
J. Mitsprache des Beschäftigten und sein Einfluß auf die Willensbildung des "top-managers"	218
K. Vorstand der AG und seine Entscheidungsfreiheit	220
L. Schlußergebnis	222
M. Kann eine kapitalistische Firma sich an dem sozialistischen System anpassen ?	223

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a.a.O.	am angegebenen Ort
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz vom 6.9.1965
AktG 1937	Aktiengesetz vom 30.1.1937
Anm.	Anmerkung
Aufl.	Auflage
ausführl.	ausführlich
Bd.	Band
bearb.	bearbeitet
Betr.VG	Betriebsverfassungsgesetz
Betr.VG a.F.	Betriebsverfassungsgesetz alte Fassung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BTK	A Magyar Népköztársaság Büntető Törvénykönyve (Strafgesetzbuch der ungarischen Volksrepublik von 1961)
Buchst.	Buchstabe
bzw.	beziehungsweise

ders.	derselbe
Diss.	Dissertation
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	EWG-Vertrag
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
FNRJ	Federativna Narodna Republika Jugoslavija (Föderative Volksrepublik Jugoslawien) bis 1963
GBGA von 1970	Gesetz über die Bestätigung der Grundlagen der Arbeitsetzgebung der Union der SSR und der Unionsrepubliken
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch vom 10.5.1897
hrsg.	Herausgeber (herausgegeben)
KG auf Aktien	Kommanditgesellschaft auf Aktien
KISZ	Jugendorganisation in Ungarn
Komm.	Kommentar
KP	Kommunistische Partei
KPdSU	Kommunistische Partei der Sowjetunion
MitbstEG	Mitbestimmungsergänzungsgesetz
MitbstG	Mitbestimmungsgesetz
NEP	Neue Ökonomische Politik der UdSSR
OZIRS	Osnovni zakon o izboru radničkih saveta i drugih organa upravljanja u radnim organi- zacijama (Grundsatzgesetz über die Auswahl der Arbeiterräte und anderer Verwaltungs- organe in den Wirtschaftsorganisationen Jugoslawiens)
Pos.	Position
RGBL	Reichsgesetzblatt
RSFSR	Rossijskaja Sovetskaja Federativnaja Respublika
S.	Seite
SFRJ	Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija (Sozialistische Föderative Republik Jugoslawien)
Sl.1.	Službeni list (Amtsblatt der FNRJ, ab 1963 der SFRJ)
sog.	sogenannt
TVG	Tarifvertragsgesetz
u. a.	und andere
u. ä.	und ähnliche
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
VSNCH	Vysschij Sovet Narodnogo Chozjaistva (Oberster Volkswirtschaftsrat der UdSSR)
WGO	Monatshefte für Osteuropäisches Recht, Hamburg; (Die wichtigsten Gesetzgebungsakte in den Ländern Ost-, Südosteuropas und in den ostasiatischen Volksdemokratien)
WiBGL.	Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes
z.B.	zum Beispiel
Ziff.	Ziffer
zit.	zitiert
ZK	Zentralkomitee
ZPO	Zivilprozeßordnung
z. T.	zum Teil

LITERATURVERZEICHNIS

- Alexandrov Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Berlin Ost 1952, zit.: Alexandrov, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts.
- ders. Trudovoe Pravo (Arbeitsrecht), Moskva 1966, zit.: Alexandrov, Trudovoe Pravo.
- Andersen Grundzüge des sowjetischen Arbeitsrechts, Trittau-Holst 1969.
- Ankele Die Anpassung des deutschen Rechts an die Erste Gesellschaftsrechtliche Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften und ihre Auswirkung für die GmbH, in: GmbH Rundschau, 1969/52 ff.
- Asztalos-Weiss Polgári jogi és családijogi jog-szabálygyűjtemény (Zivil- und familienrechtliche Gesetzsammlung), Bd. I, II, Budapest 1969.
- Auffarth Das neue Betriebsverfassungsgesetz, in: Arbeit und Recht, 2, 1972/33-42.
- Bärmann Einheitliche Gesellschaftsform für die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, in: Archiv für die civilistische Praxis, 40, 1961/97 ff., zit.: Bärmann, Einheitliche Gesellschaftsform.
- ders. Europäische Integration im Gesellschaftsrecht, Köln-Berlin-Bonn-München 1970, zit.: Bärmann, Europäische Integration.
- ders. Supranationale AG, in: Archiv für die civilistische Praxis, 156, 1957/167 ff., zit.: Bärmann, Supranationale AG.
- Ballerstedt Sozialisiertes Aktienrecht? Wirtschaftsrechtliche Betrachtung zur hessischen Sozialisierung, in: Zeitschrift für deutsches Recht, 6, 1948/10 ff.
- Balog Pravni odnosi proistekli iz ulaganja stranih sredstava u domaću privrednu organizaciju, (Aus den Einlagen fremder Mittel in die einheimischen Wirtschaftsorganisationen hervorgehende Rechtsbeziehungen), in: Ujedinjavanje i ulaganje domaćih i stranih sredstava u radne organizacije, (Vereinigung und Investition inländischer und ausländischer Mittel in die Arbeitsorganisationen), hrsg. v. Balog-Blagojevića, Belgrad 1967/45-64, übersetzt in: Niederlassung im Ausland, 3, 1968/3-24.

- Barten Rumänien: Staatliche Industrieunternehmen, in: Die wichtigsten Gesetzgebungsakte in den Ländern Ost-, Südosteuropas und in den ostasiatischen Volksdemokratien, 6, 1970/352-357.
- Baumbach-Hueck Aktiengesetz, 11. Aufl., München-Berlin 1961, zit.: Baumbach-Hueck, 11. Aufl.
- ders. Aktiengesetz, 13. Aufl., München 1970, zit.: Baumbach-Hueck, 13. Aufl.
- Berényi Otnošenje među predprijetajami i organami gosudarstvenoga upravljenja u novoji sisteme hozjajstvenog upravljenja, (Verhältnis des Unternehmens zu den Organen der Wirtschaftsleitung im neuen Wirtschaftsleitungssystem), in: Annales Universitatis Scientiarum Budapestiensis de Roland EÖTVÖS Nominatoo - Sectio Iuridice, 9, 1968/43 ff.
- Berényi-Martonyi-Szamel-Szatzmári Magyar államigazgatási jog (Das ungarische Staatsverwaltungsrecht), Budapest 1966.
- Bergmann Aktienrecht und Führerprinzip, Leitsätze für eine Umgestaltung des Aktienrechts, in: Deutsche Juristen Zeitung, 6, 1934/371-375.
- Bericht der ... Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1972, hrsg. v. Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen, Bonn 1972.
- Die Beschlüsse des IX. Kongresses der Kommunistischen Partei Rußlands, Kleine Bibliothek der russischen Korrespondenz, Nr. 3-4, Berlin 1920
- Bilandžić Einige Gesichtspunkte des jugoslawischen Selbstverwaltungssystems, Belgrad 1968.
- Bilinsky Die Entwicklung der sowjetischen Wirtschaftsverfassung, in: Bilanz der Ära Chruschtschow, hrsg. v. Boettcher-Lieber-Meissner, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1966, zit.: Bilinsky, Entwicklung der sowjetischen Wirtschaftsverfassung.
- ders. Die neueste Entwicklung der sowjetischen Gewerkschaftspolitik vor dem Hintergrund des jugoslawischen Modells der "Arbeiterselbstverwaltung", in: Das Arbeitsrecht im Ostblock, Studien des Instituts für Ostrecht/München, hrsg. v. Maurach-Rosenthal, 7, 1959/75-88, zit.: Bilinsky, Die neueste Entwicklung.

- ders. Zu den neuen Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der UdSSR und der Unionsrepubliken, in: Jahrbuch für Ostrecht, XII, 1, Juli 1971/201-213, zit.: Bilinsky, Zu den neuen Grundlagen.
- ders. Die Struktur des sowjetischen Wirtschaftsrechts, in: 50 Jahre Sowjetrecht, hrsg. v. Maurach-Meissner, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1969, zit.: Bilinsky, Die Struktur.
- ders. Das sowjetische Wirtschaftsrecht, Tübingen-Basel 1968, zit.: Bilinsky, Das sowjetische Wirtschaftsrecht.
- Blagojević-Jovičić The Place and Function of Comparative Law in Yugoslav Jurisprudence, in: The New Yugoslav Law, 1966/26-40.
- Boerckel Die Rechtsstellung der Aufsichtsratsmitglieder von Aktiengesellschaften auf Grund des Mitbestimmungsgesetzes für Bergbau und Eisen (MGBE), Diss. Mainz 1953.
- Boldt Mitbestimmungsgesetz Eisen und Kohle Komm., München-Berlin 1952.
- Bosch Marktwirtschaft - Befehlswirtschaft, Heidelberg 1960.
- Brecht Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Berlin 1972.
- Brekić Analiza reizbornosti direktora (Analyse der Wiederwahl des Direktors), in: Direktor u samoupravnim odnosima, (Der Direktor im System der Selbstverwaltung), hrsg. v. Gorupić-Brekić, Zagreb 1967.
- Brill Einigungsstelle nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz, in: Betriebs-Berater, 4, 10. Februar 1972/78-80.
- Brockmann Der Arbeitsdirektor im Montan-Mitbestimmungsrecht, Diss. Köln 1970.
- Brunner Die Planverträge im System des ungarischen Rechts, in: Osteuropa-Recht 1965/106-128.
- Buchholz Die Harmonisierung des Gesellschaftsrechts nach dem EWG-Vertrag unter besonderer Berücksichtigung des Art. 54 Abs. 3 g, Diss. Bonn 1966.

- Budisavljević Može li se direktor isključiti iz radne zajednice, (Kann man den Direktor aus dem Arbeitskollektiv ausschließen?), in: Privreda i Pravo, (Wirtschaft und Recht), 4, 1970/1-7.
- Buza Az üzemi demokraciá, (Die Betriebsdemokratie), Budapest 1969.
- Cerić-Grozdenović Izbor organa upravljanja u radnim organizacijama, (Wahl der Verwaltungsorgane in der Arbeitsorganisation), Zagreb 1968.
- Constantinesco Rechtsvergleichung, (Einführung in die Rechtsvergleichung), Bd. I, Köln-München-Berlin-Bonn 1971.
- Csanadi Az állami vállalat jogi helyzete az új gazdasági mechanizmusban, (Die Rechtsstellung des Staatsunternehmens im neuen Wirtschaftsmechanismus), in: Közgazdasági Szemle, (Volkswirtschaftliche Rundschau), 12, 1966/1401-1416.
- Czilczér-Farkas Az allami iparvállalatok vezetőinek jogállása, (Rechtsstellung des Direktors des Staatsindustriunternehmens), in: Ipargazdaság, (Industriewirtschaft), 12, 1964/1-5.
- David Einführung in die großen Rechtssysteme der Gegenwart, München-Berlin 1966.
- Deutsche Bank Komm. Aktiengesetz 1965 - Erläuterung mit praktischen Hinweisen, Deutsche Bank AG, Stuttgart-Degerloch 1965.
- Deveti Kongres ... Saveza komunista Jugoslavije, (Der IX. Kongress der jugoslawischen Bundeskommunisten), Belgrad 1969, zit.: Deveti Kongres
- Dietz Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., München-Berlin 1967.
- Dippel Reform des Aktienrechts, zugleich ein Beitrag zur Geschichte des Aktienwesens, in: Deutsche Richter Zeitung, 10, 1965/315-320.
- Djordjević Novi ustavni sistem, (Das neue Verfassungssystem), Belgrad 1964, zit. Djordjević, Novi ustavni sistem.
- ders. O samoupravnom i odgovornom društvu, (Über die selbstverwaltende und verantwortliche Gesellschaft), Belgrad 1971, zit: Djordjević, O samoupravnom,

- Dobias Das jugoslawische Wirtschaftssystem, Entwicklung und Wirkungsweise, Tübingen 1969.
- Dose Die Rechtsstellung der einzelnen Vorstandsmitglieder in einem mehrgliedrigen Vorstand der AG unter besonderer Berücksichtigung der Ernennung eines Vorstandsvorsitzenden nach dem neuen Aktiengesetz vom 6. September 1965., Diss. Hamburg 1967.
- Drobnig Rechtsvergleichung und Rechtssoziologie, in: Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht, 2-3, 1953/295-309.
- Eichler Der Leitende Angestellte, "Solidarität" Nein! - Sondervertretung: Ja! in: Der Arbeitgeber, 11, 1971/477 ff.
- Einmahl Die Erste Gesellschaftsrechtliche Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften und ihre Bedeutung für das deutsche Aktienrecht (II), in: Aktiengesellschaft, 6, 1969/167-173.
- Eörsi Állami tulajdon - állami vállalat, (Staatseigentum - Staatsunternehmen), in: Acta facultatis politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestensis de Rolando Eötvös Nominatae, 3, 1970/39-67, zit.: Eörsi, Állami tulajdon.
- ders. A gazdaságirányítás új rendszerére átterés jogáról, (Die Rechte der Wirtschaftssteuerung beim Übergang zum neuen System), Budapest 1968, zit.: Eörsi, A gazdaságirányítás.
- Farthmann Der Standpunkt des DGB, in: Der Arbeitgeber, 11, 1971/401 f.
- Feitelberg Staatliche und gemischte Aktiengesellschaften im Sowjetrecht, Heidelberg 1929.
- Ferenczy Die Schadenshaftung im ungarischen Zivilrecht, Diss. Freiburg (Schweiz) 1970.
- Ficzere Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében, (Das Staatsunternehmen im neuen Wirtschaftsverwaltungssystem), Budapest 1970.
- Finžgar Društvena svojina u prednacrtu ustava, (Das gesellschaftliche Eigentum im Entwurf der Verfassung), in: Arhiv za pravne i društvene nauke, (Archiv für Gesellschafts- und Rechtswissenschaft, Bd. XIX, 3-4, 1962/260-267.

- Fitting-Kraegeloh-Auffarth Betriebsverfassungsgesetz - Komm., 9. Aufl., Berlin 1970.
- Flech-Meyer-Marasilius Jugoslawien, in: Niederlassung im Ausland, Bd. VI, Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 1962 (Losebl. Ausgabe).
- Friedemann-Kalmanoff Joint International Business Ventures, New York-London 1961.
- Friedmann-Mates siehe Mates-Friedmann.
- Friss Reform of the Economic Mechanism in Hungary, Budapest 1969.
- Galperin Die Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, in: Betriebs-Berater, 6, 1972/272-275.
- Gantar Organi upravljanja i rukovodjenje kod ujedinjavanja sredstava privrednih organizacija, (Verwaltungs- und Leitungsorgane bei der Zusammensetzung des Mittels der Wirtschaftsorganisationen), in: Ujedinjavanje i ulaganje domaćih i stranih sredstava u radne organizacije, (Vereinigung und Investition inländischer und ausländischer Mittel in den Arbeitsorganisationen), hrsg. v. Balog-Blagojević, Belgrad 1967/140-151.
- Gams O svojini, (Über das Eigentum), in: Naša stvarnost, (Unsere Wirklichkeit), 5, 1965/563 ff.
- Geilke Einführung in das Sowjetrecht, Darmstadt 1966.
- Geršković Društveno upravljanje u Jugoslaviji, (Die gesellschaftliche Verwaltung in Jugoslawien), Belgrad 1957.
- E. Gessler Das Aktiengesetz vom 26. Januar 1937., in: Juristische Wochenschrift, 9, 27. Februar 1937/66 ff., zit: E. Gessler, Das Aktiengesetz.
- ders. Grundfragen der Europäischen Handelsgesellschaft, in: Betriebsberater 10, 1967/381-387, zit.: E. Gessler, Grundfragen.
- ders. Europäisches Gesellschaftsrecht am Scheideweg, in: Der Betrieb, 23, 1969/1001 ff., zit. E. Gessler, Europäisches Gesellschaftsrecht.

- J. Gessler Aktiengesetz, Aktiengesetz Komm. mit Einführungsgesetz und Umwandlungsgesetz. Frankfurt 1969.
- J. v. Gierke Die Einheit des Rechts, in: Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht, 111, 1948/47 ff.
- Godin-Wilhelmi Aktiengesetz vom 30. Januar 1937. Komm. 2. Aufl., Bd. I, Berlin 1950, zit.: Godin-Wilhelmi, AktG 1937.
- ders. Aktiengesetz vom 6. September 1965 Komm., 3. Aufl., Bd. I, II, Berlin 1967, zit.: Godin-Wilhelmi, AktG.
- Goldštajn Zur Konzeption des Wirtschaftsrechts in Jugoslawien, in: Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, hrsg. v. Rinck, Frankfurt-Berlin 1971/67-77, zit.: Goldštajn, Zur Konzeption.
- ders. Pravo stranih investicija u Jugoslaviji (Recht der ausländischen Investitionen in Jugoslawien), Zagreb 1971, zit.: Goldštajn, Pravo stranih investicija.
- ders. Privredno ugovorno pravo, (Wirtschaftsvertragsrecht), Zagreb 1967, zit.: Goldštajn, Privredno ugovorno pravo.
- ders. Strane investicije u domaća poduzeća, (Ausländische Investitionen in einheimische Unternehmen), Zagreb 1971, zit.: Goldštajn, Strane investicije.
- ders. Ugovor u ulaganju sredstava inozemnih firmi u domaća poduzeća, (Vertrag über die investierten Mittel ausländischer Firmen in die einheimischen Wirtschaftsorganisationen), in: Ujedinjenje domaćih i stranih sredstava u radne organizacije, (Vereinigung und Investition inländischer und ausländischer Mittel in die Arbeitsorganisationen), hrsg. v. Balog-Blagojević, Belgrad 1967/67-77, zit.: Goldštajn, Ugovor.
- ders. Upravljanje privrednim poduzećima, (Wirtschaftsunternehmensführung), Belgrad 1959, zit.: Goldštajn, Upravljanje.
- Goričar Sociologija, Belgrad 1960.

- Gorupiċ Tendencije u razvoju radniċkog samoupravljanja u Jugoslaviji, (Die Tendenzen in der Entwicklung der Arbeiterselbstverwaltung Jugoslawiens), in: Direktor u samoupravnim odnosima, (Der Direktor im System der Selbstverwaltung), hrsg. v. Gorupiċ-Brekiċ, Zagreb 1967/3-40.
- Grundlagen des ... jugoslawischen Arbeitsrechts, Berichte des Osteuropa-Instituts an der Freien Universität Berlin, eingeleitet und übersetzt von Roggemann, H. 81, Berlin 1968, zit.: Grundlagen.
- Grundlagen des ... jugoslawischen Betriebsverfassungs- und Unternehmensrechts, Berichte des Osteuropa-Instituts an der Freien Universität Berlin, H. 84, Berlin 1968, zit.: Grundlagen des jugoslawischen.
- Gyözö Die Entwicklung des ungarischen Wirtschaftsmechanismus seit Einführung der Planwirtschaft, Diss. Mainz 1969.
- Hanžeković Die Entwicklung der Unternehmensbesteuerung in Jugoslawien, in: Finanzarchiv, XXVI, 2, 1967/238 ff.
- Harangozó Az új gazdasági mechanizmus és a munka törvénykönyve, (Der neue Wirtschaftsmechanismus und das Arbeitsgesetzbuch), Budapest 1968.
- Hazard-Shapiro-Maggs The soviet Legal System, New York 1969.
- Heinzig VO über die sozialistischen staatlichen Produktionsbetriebe, in: Osteuropa-Recht, 1, 1966/32 ff.
- Hevesi Az ipari termelés központi irányítása és helyi igazgatási módja a tanácsköztársaság idején, (Die Methoden der Zentral- und Lokalverwaltung in der Industrieproduktion der ungarischen sowjetischen Republik), in: Közgazdasági Szemle, (Volkswirtschaftliche Rundschau), 3, 1959§254 ff.
- Horvat Jugoslovenski sistem radniċkog samoupravljanja i uvoz stranog privatnog kapitala, (Das jugoslawische Arbeiterselbstverwaltungssystem und die Einfuhr ausländischen Privatkapitals), in: Zajedniċki poslovnipoduvati jugoslovenskih preduzeća i inostranih firmi, (Gemeinsame Geschäftsunternehmen zwischen jugoslawischen Unternehmen und ausländischen Firmen), hrsg.v. Mates-Friedmann, Belgrad 1968/85-99.

- A. Hueck Gesellschaftsrecht, 13. Aufl., München-Berlin 1965, zit.: Hueck, 13. Aufl.
- ders. Gesellschaftsrecht, 15. Aufl., München-Berlin 1970, zit.: Hueck, 15. Aufl.
- Hueck-Nipperday Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, Frankfurt 1957, zit.: Hueck-Nipperday, 6. Aufl.
- ders. Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, Berlin 1967, zit.: Hueck-Nipperday, 7. Aufl.
- Hülsberger Das Recht der sowjetischen Kreditinstitute, Hamburg 1970.
- Ivanović Primjena amandmana XV i tzv. pravo veta direktora radne organizacije, (Anwendung der Verfassungsergänzung Nr. XV und das sog. Vetorecht des Direktors einer Arbeitsorganisation), in: Privreda i Pravo, (Wirtschaft und Recht), 10, 1970/1-9.
- Jaeger Arbeiterselbstverwaltung und gesellschaftliches Eigentum, Stuttgart 1969.
- Jakobs Eigentumsbegriff und Eigentumssystem des sowjetischen Rechts, Köln-Graz 1965, zit.: Jakobs, Eigentumsbegriff.
- ders. Zur Methodik der Zivilrechtsvergleiche zwischen Rechten aus verschiedenen Gesellschaftsordnungen, in: Osteuropa Recht, 2, 1963/108-119, zit.: Jakobs, Zur Methodik.
- M. Jončić Regulisanje položaja direktora radne organizacije kroz statut i druge opšte akte, (Regulierung der Stellung des Direktors einer Arbeitsorganisation durch Statut und andere allgemeine Akten), in: Radna jedinica, (Arbeitseinheit), 10, 1970/7405-7440.
- Jovanović Anlage ausländischen Kapitals in Jugoslawische Unternehmen, in: Aktiengesellschaft, 4, 1970/110-115, zit. Jovanović, Anlage.
- ders. Direktor u sistemu radničkog samoupravljanja, (Der Direktor im System der Arbeiterselbstverwaltung), in: Arhiv za društvene i pravne nauke, (Archiv für Gesellschafts- und Rechtswissenschaft), 2-3, 1957/309-316, zit. Jovanović, Direktor.
- ders. Privredno pravo, (Wirtschaftsrecht), Belgrad 1960, zit.: Jovanović, Privredno pravo.

- Jovičić Uporedna proučavanja u ustavnom pravu (Vergleichende Forschungen im Verfassungsgesetz), in: Zbornik radova o stranom i uporednom pravu, (Sammlung von Arbeiten über das ausländische und vergleichende Recht), 1965/130.
- Kamušić Kako su u statutima preduzeća SR Slovenije regulisani položaj, delokrug i odgovornost direktora i drugih radnika na području poslovanja, (Wie die Lage, der Arbeitskreis und die Verantwortung der Direktoren und anderer Arbeiter der Geschäftsführung in den Satzungen des Unternehmens aus Slovenien geregelt sind), in: Rad i Pravo (Arbeit und Recht), 3-4, 1970/233-246.
- Kapor-Antonijević Privredno pravo - poslovi robnog prometa, (Wirtschaftsrecht - Geschäftsabschlüsse im Warenverkehr), Belgrad 1960.
- Kardelj Društveno-ekonomska suština zajedničkih ulaganja, (Gesellschaftlich-wirtschaftliches Wesen der gemeinsamen Investition), Ausschnitt aus Borba Zeitung vom 19.3.1967/9-10, in: Zajednički poslovni poduhvati jugoslovenskih preduzeća i inostranih firmi, (Gemeinsame Geschäftsunternehmen zwischen jugoslawischen Unternehmen und ausländischen Firmen), hrsg. v. Mates-Friedmann, Belgrad 1968/127-130.
- Kaser Wirtschaftspolitik der Sowjetunion, München 1961.
- Kassiski Das Prinzip der persönlichen Verantwortlichkeit in der sozialistischen Wirtschaft, in: GE, 11, 1965/1187-1194.
- Kienbaum Es kommt auf die Arbeitgeber an!, in: Der Arbeitgeber, 11, 1971/483 ff.
- Kiraly Die Arbeiterselbstverwaltung in Ungarn, München 1961.
- Knab Die Rechtsnatur des Staatsbetriebes in der UdSSR in Herrschaftssystem und Rechtsordnung der Oststaaten, Studien und Analysen aus dem Institut für Ostrecht der Universität Köln 1971, zit.: Knab, Die Rechtsnatur des Staatsbetriebes.
- ders. Die Rechtsstellung der staatlichen Industriebetriebe in der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken (Stand 31. Dezember 1968), Diss. Köln 1969, zit.: Knab, Rechtsstellung der staatlichen Industriebetriebe.

- Knapp Verträge im tschechoslowakischen Recht - ein Beitrag zur Rechtsvergleichung zwischen Ländern mit verschiedener Gesellschaftsordnung, in: Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht, 3, 1962/495-518.
- Kovalev-Efimov-Frolov (Hrsg.) Ugolovnoe pravo - Čast osobennaja, (Strafrecht - Sonderteil), Moskva 1969,
- Kratina Položaj direktora preduzeca u sistemu radničkog samoupravljanja, (Die Stellung des Unternehmensdirektors im System der Arbeiterselbstverwaltung), Belgrad, 1967.
- Lapenna Das gesellschaftliche Eigentum in Jugoslawien, in: Osteuropa-Recht, 3, 1962/216-235.
- Laptev Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts der UdSSR, in: Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, hrsg. v. Rinck, Frankfurt-Berlin 1971-133-148, zit.: Laptev, Begriff und Prinzipien.
- ders. (Hrsg.) Komentarij k položnju o socialističeskom gosudarstvennom proizvodstvennom predprijatii, (Komm. über die Lage des sozialistischen wirtschaftlichen Produktionsunternehmens), Moskva 1968, zit.: Laptev, Komentarij.
- ders. Pravovoe položenie gosudarstvennych promyšlennyh predprijatii v SSSR, (Die Rechtslage des Wirtschaftsindustrienternehmens in der UdSSR), Moskva 1963, zit. Laptev, Pravovoe položenie.
- ders. Rechtsfragen der Leitung der Industriebetriebe in der Sowjetunion, in: Staat und Recht, 1, 1959/62-77, zit.: Laptev, Rechtsfragen.
- ders. Rechtliche Stellung der sozialistischen Staatsbetriebe in der UdSSR, in: Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht, 134, 1, 1970/1-13, zit.: Laptev, Rechtliche Stellung.
- ders. Vnutrichozjajstvennyye otnošenja na promyšlennom predprijatii, (Innerbetriebliche Rechtsbeziehungen), Moskva 1965; die deutsche Übersetzung Berlin Ost 1967, zit.: Laptev, Vnutrichozjajstvennyye oder Innerbetriebliche.

- H. Lehmann Gesellschaftsrecht, 2. Aufl., Berlin-Frankfurt, 1959.
- K. Lehmann Recht der Aktiengesellschaften, Bd. I, II, Aalen 1964 (Neudruck der Ausgabe Berlin 1898-1904).
- K. H. Lehmann Aktienrechtsreform 1965, Mondorf 1965.
- Lemân Stellung und Aufgaben der ökonomischen Einheiten in den jugoslawischen Unternehmungen, Berlin 1967.
- Lenin Ausgewählte Werke, Bd. III, Berlin Ost 1970.
- Libermann Die optimale Leitung der Wirtschaft und die Effektivität der materiellen Stimulierung, in: Sowjetwissenschaft, Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge, 5, 1969/437-443.
- Lieser Der Mensch im Mittelpunkt? Thesen und Dokumente zur Mitbestimmung, Köln 1971.
- Lindt Das sowjetrussische Aktienrecht, Diss. Bern 1929.
- Ljumović Izmena statuta i drugih opštih akata radnih organizacija u skladu sa ustavnim amandanom XV, (Änderungen der Statuten und anderer allgemeiner Akten der Arbeitsorganisationen in Übereinstimmung mit Verfassungsergänzung Nr. XV), in: Radna jedinica, (Arbeitseinheit), 1970/6799-6812, zit.: Ljumović, Izmena statuta.
- ders. Postupak i tehnika imenovanja i razrešenja direktora radnih organizacija, (Verfahren und Technik zur Bestellung zur Abberufung des Direktors der Arbeitsorganisationen), Belgrad 1968, zit.: Ljumović, Postupak i tehnika.
- Loeber Rechtsvergleichung zwischen Ländern mit verschiedener Wirtschaftsordnung, in: Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht, 2, 1961/201-229, zit.: Loeber, Rechtsvergleichung.
- ders. Der hoheitlich gestaltete Vertrag, Tübingen 1969, zit.: Loeber, Der hoheitlich gestaltete Vertrag.
- ders. Zur Vertragsfreiheit von Staatsunternehmen in einer Planwirtschaft, in: Osteuropa-Recht, 4, 1968/221-238, zit.: Loeber, Zur Vertragsfreiheit.

- Loewensteyn Coordinatie van vennootschapsrecht in de Europese economische Gemeenschap? in: Fijdschrift voor Vennootschappen, Verenigingen en Stichtingen, 6, 1969/105-112.
- Lukić O društvenoj svojini, (Über das gesellschaftliche Eigentum), in: Arhiv za pravne i društvene nauke, (Archiv für Gesellschafts- und Rechtswissenschaft), XI, 3, 1955/201 ff.
- Lutter Die Erste Angleichungsrichtlinie zu Art. 54 Abs. 3 g EWGV und ihre Bedeutung für das geltende deutsche Unternehmensrecht, in: Europa-Recht, 1, 1969/1 ff.
- Mager Der Wirtschaftsausschuß als Integrationsgremium, Diss. München 1968.
- Makarov Grundriß des internationalen Privatrechts, Frankfurt 1970.
- Mates-Friedmann Joint Business Ventures of Yugoslav Enterprises and Foreign Firms, Belgrad; Kultura 1968, zit.: Mates-Friedmann, Joint Business Ventures.
- ders. The Contractual Joint Venture, in: Columbia Journal of World Business, VII, 1, 1972/57 ff., zit.: Mates-Friedmann, The Contractual Joint Venture.
- ders. (Hrsg.) Zajedničkoslovnii poduhvate jugoslovenskih proizveća i inostranih firmi, (Gemeinsame Geschäftsunternehmen zwischen jugoslawischen Unternehmen und ausländischen Firmen), Belgrad 1968, zit.: Mates-Friedmann, Zajednički poslovni.
- Mawrizki Planung und Leitung der Schwerindustrie in der Sowjetunion, Frankfurt-Bonn 1962.
- D. Meier Leitung, Besteuerung und Finanzierung der jugoslawischen Industrieunternehmen im Vergleich mit deutschen Aktiengesellschaften, Diss. München 1967.
- V. Meier Das neue jugoslawische Wirtschaftssystem, Zürich-St. Gallen 1956.
- Mertens Kölner Komm. zum AktG, hrsg. v. Zöllner, Bd. I, 3. Aufl., Köln-Berlin-Bonn-München 1970.
- Meyer L'Entreprise Industrielle d'Etat en Union Soviétique, Paris 1966.

- Mezericz Neuere Diskussion über die Frage des Wirtschaftsrechts in Ungarn - Die zwei Auslegungen der Wirtschaftskonzeption, in: Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, hrsg. v. Rinck, Frankfurt-Berlin 1971/157-165.
- Miegel Der Unternehmensbegriff des Aktiengesetzes 1965, Bad Homburg v. d. H. - Berlin-Zürich 1970.
- Miljuš Promene u strukturi direktora radnih organizacija SAP Vojvodine (Änderungen in der Struktur des Direktors in der Arbeitsorganisation SAP Wojwodina), in: Direktor, 11, 1970-34-38.
- Moecke Kapitalinvestition in Jugoslawien? Vertragsprobleme einer Kapitalbeteiligung unter dem System der Arbeiterselbstverwaltung, in: Außenwirtschaftsdienst des Betriebsberaters, 10, 1968/381-386, zit.: Moecke, Kapitalinvestition.
- ders. Rechtliche und wirtschaftliche Probleme in der Praxis deutsch-jugoslawischer Kooperationen- und Investitionsverträge, Sonderdruck - Deutsch-jugoslawische Wirtschaftstagung in Frankfurt am 3. Juli 1969, Frankfurt 1969, zit.: Moecke, Rechtliche.
- ders. Vertragsprobleme und Entwicklungsmöglichkeiten der Ost-West-Kooperation, in: Außenwirtschaftsdienst des Betriebsberaters, 6, 1971/258-263, zit.: Moecke, Vertragsprobleme.
- Möhring-Schwartz-Rowedder-Haberlandt Die Aktiengesellschaft und ihre Satzung, Berlin-Frankfurt 1966.
- Müller-Lehmann Komm. zum Mitbestimmungsgesetz Bergbau und Eisen, Heidelberg 1952.
- Müller-Römer Die Wirtschaftsbestimmungen der "Sozialistischen" Verfassungen, in: Osteuropa-Recht, XV, 1969/73-100, zit.: Müller-Römer, Die Wirtschaftsbestimmungen.
- ders. Ziele und Methoden der Rechtsvergleichung zwischen beiden Teilen Deutschlands, in: Recht in Ost und West, I, 15.1.1969/1-8, zit.: Müller-Römer, Ziele und Methoden.
- Müllmann Der Begriff des Unternehmens in § 20 AktG, Diss. München 1970.

- Munka ... Törvénykönyve és végrehajtási rendelete, (Das Arbeitsgesetzbuch und die VollstreckungsVO), Budapest 1969.
- Nagy Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért, (Die materielle Verantwortlichkeit für die im Laufe des Arbeitsverhältnisses verursachten Schäden), Budapest 1964.
- Naidis Partijnoe i chozjajstvennoje rukovodstvo na predpriyatij, (Partei- und Wirtschaftsleitung im Unternehmen), Moskva 1964.
- Nedeljković Model ugovora o zajedničkom ulaganju i varijante pojedinih elementa ugovora, (Modellvertrag über gemeinsame Investition und die Varianten einiger Vertragselemente), Sonderdruck, Vrnjačka Banja 1968.
- Niedermeier Die Regelungen der Arbeitsstreitigkeiten im Ostblock, in: Das Arbeitsrecht im Ostblock, 1959/24-26.
- Nyers (Interview mit) 25 Kérdés és válasz gazdaságpolitikai kérdésekről, (25 Fragen und Antworten über Fragen der Wirtschaftspolitik), Interview vorbereitet von Bagota-Garam, Budapest 1966.
- Nyuva Das System der Leitung der Staatsunternehmen in Polen, in: Osteuropa-Recht, 4, 1968/251-271.
- Obermüller-Werner-Winden Aktiengesetz 1965, Stuttgart 1965.
- Perić Pravna znanost i dijalektika, (Rechtswissenschaft und Dialektik), Zagreb 1962.
- Pfaff Das Problem der Unterscheidung "Öffentliches und privates Recht" in der Entwicklung der sowjetischen Rechtslehre, in: Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft, Herbst 1968/130-231.
- Pollock Die planwirtschaftlichen Versuche in der Sowjetunion 1917-1927, Leipzig 1929.
- M. Popović Društveno ekonomski sistem, (Das gesellschaftsökonomische System), Belgrad 1964.
- S. Popović Priručnik za pravno poslovanje privrednih organizacija, (Handbuch für die rechtlichen Tätigkeiten der Wirtschaftsorganisationen), Belgrad 1967.

- Pretnar Opis primelnega trgovinskega prava, (Darstellung des Handelsrechts), Ljubljana 1953, zit.: Pretnar, Opis.
- ders. Das Unternehmensrecht in Jugoslawien und seine Rechtsstellung, in: Osteuropa-Recht, 4, 1961-233-257, zit.: Pretnar, Das Unternehmensrecht.
- ders. Verfassungsrechtliche und gesetzliche Grundzüge des jugoslawischen Unternehmensrechts, in: Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht, CXXX, 2, 1968/130-158, zit.: Pretnar, Verfassungsrechtliche.
- Pusić Samoupravljanje, (Selbstverwaltung), Zagreb 1968.
- Rastovčan Poduzeća i radnje u novom privrednom sistemu, (Unternehmen und Geschäfte im neuen Wirtschaftssystem), Zagreb 1956.
- Ratković Die ideologischen Grundlagen und Charakteristiken der neuen jugoslawischen Verfassung, in: Jahrbuch für Ostrecht, 2, 1964/99-115.
- Richardi Betriebsratsamt und Gewerkschaft, in: Recht der Arbeit, 1/2, 1972/8-16.
- Rinck Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, in: Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, hrsg. v. Rinck, Frankfurt-Berlin 1971/167-183.
- Roggemann Die Entwicklung des sowjetischen Betriebsrechts, in: Jahrbuch für Ostrecht, VIII, 12, 1967/60-155, zit.: Roggemann, Entwicklung.
- ders. Das Modell der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien, Frankfurt 1970, zit.: Roggemann, Das Modell.
- Rotter Dogmatische und soziologische Rechtsvergleichung - eine methodologische Analyse für die Ostrechtsforschung, in: Osteuropa-Recht, 2. Juni 1970/81-97.
- Ruf CDU/CSU: Sprecherausschüsse!, in: Der Arbeitgeber, 11, 1971/486 f.
- Rumpff Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten, in: Betriebsberater, 4, 10.2.1972/78-80.
- Sajko Staatsangehörigkeit, Personalstatut und Rechtsstellung der ausländischen Unternehmen in Jugoslawien, in: Außenwirtschaftsdienst des Betriebsberaters, 2, Februar 1972/71-74.

- Sanders Vorentwurf eines Statuts für eine europäische AG, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Wettbewerb Nr. 6, Brüssel 1967.
- Sárándi A társadalmi tulajdon változásai, (Änderungen im gesellschaftlichen Eigentum), in: Acta facultatis politico iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae, 3, 1970/34-37.
- Sárközi Állami szerv-e az állami vállalat? (Ist das Staatsunternehmen ein Staatsorgan?), in: Jogrudományi Közlöny, (Rechtswissenschaftliches Mitteilungsblatt), 3-4, 1971/125-138.
- Savič Motivi i perspektive proizvodne saradnje domačih i inostranih preduzeća, (Motive und Perspektiven der erzeugenden Zusammenarbeit einheimischer und ausländischer Unternehmen), in: Problemi spoljne trgovine i konjunktura, (Probleme des Außenhandels und der Konjunktur), 1, 1969/19-36.
- Schapko Einzelleitung und Kollektivität in der staatlichen Leitung, in: Staat und Recht, 4, 1970/540 ff.
- Schlesinger Soviet Legal Theory, Oxford 1945.
- W. Schmidt Großkommentar zum Aktiengesetz, bearb. v. Gadow-Heinichen-E.Schmidt-W. Schmidt-Weipert, 2. Aufl., (Barz-Fischer-Klug-Mellerowicz-Meyer-Landrut-Schilling-W.Schmidt), Bd. I, Berlin 1961, Bd. II, Berlin 1965, zit.: Schmidt in Großkommentar.
- Schmidt-Meyer-Landrut Aktiengesetz Großkommentar 1937, Berlin 1939.
- Scholten Company Law in Europe, in: Common Market Law Review, 1966-67/377 ff.
- E. Štajner Učesće radnika u upravljanju privredom u Madjarskoj, (Arbeiterbeteiligung an der Wirtschaftsverwaltung in Ungarn), Belgrad 1963.
- Schumacher Die Entwicklung der inneren Organisation der Aktiengesellschaft im deutschen Recht bis zum Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch - Ein Beitrag zur Frage der Führung der AG, in: Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht, 10, 1937/3 ff.

- Schütz Die Rechtsstellung des staatlichen Industrieunternehmens, Hamburg 1968.
- Schultz Russische Rechtsgeschichte, Lahr 1951.
- Seidl-Hohenveldern Investitionen in Entwicklungsländern und das Völkerrecht, Köln-Berlin-Bonn-München 1963.
- Seres Über das Eigentum der landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften, in: Annales Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae, (Sectio Invidica), 11, 1969/135-155, zit.: Seres, Über das Eigentum.
- ders. A szövetkezeti tulajdonról, (Über das genossenschaftliche Eigentum), in: Acta facultatis politico-iuridicae Universitatis Eötvös Nominatae, 3, 1970/69-114, zit.: Seres, A szövetkezeti.
- Sievers Die rechtliche Stellung der Gewerkschaften in der Sowjetunion, Diss. Göttingen 1962.
- Simalesik-Soós A vállalati és szövetkezeti gazdálkodás új szabályai, (Die neuen Wirtschaftsverordnungen über die Unternehmen und Genossenschaften), Budapest 1969.
- Smole Osnivanje i prstanak preduzeća i radnji, (Begründung und Auflösung von Unternehmen und Geschäften), in: Novi privredni propisi: Materijal sa seminara održanog od 1-6 marta 1954 god. u Beogradu, (Neue wirtschaftliche Forschungen, Materialien für das Seminar gehalten am 1.-6. März 1954 in Belgrad), S. 79-81.
- Spišiak Aktiengesellschaft - neue Organisationsform im tschechischen Außenhandel, in: Die Aktiengesellschaft, 8, 1968/247 ff., zit. Spišiak, Aktiengesellschaft.
- ders. Wirtschaftsrecht in der ČSSR, in: Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, hrsg. v. Rinck, Frankfurt-Berlin 1971/201-211, zit. Spišiak, Wirtschaftsrecht in der ČSSR.
- Stadtmüller Die gesellschaftsrechtliche Stellung des Arbeitsdirektors, Diss. Münster 1964.

- Stenek Odgovornost direktora radne organizacije, (Verantwortlichkeit des Direktors einer Arbeitsorganisation), in: Pregled, (Übersicht), 1, 1970/81-87.
- Stojanović-Dragoljub Das gesellschaftliche Eigentum in Jugoslawien, in: Osteuropa-Recht, 2, 1969/101-120.
- Storm Statute of a Societas Europe, in: Common Market Law Review, 1967-68/265-290.
- Strafgesetzbuch ... Strafprozeßordnung, Gerichtsverfassungsgesetz der RSFSR, übersetzt v. Zülch-Pusylewitsch-Arnold, Berichte des Osteuropa-Instituts an der Freien Universität Berlin, H. 46, Berlin 1961.
- Der Strafkodex ... der ungarischen Volksrepublik, übersetzt v. Mezöfy, Berlin 1964.
- Studenikin-Vlassov-Jevtichijev Das sowjetische Verwaltungsrecht, Berlin Ost 1954.
- Sturzenhecker Der Leitende Angestellte in Theorie und Praxis, Diss. Münster 1965.
- Sukijasović Foreign Investment in Yugoslavia, Belgrade-New York 1970.
- Takács A községi és városi tanácsok tulajdonosi jogositványai, (Eigentümerrechte der Gemeinde- und Stadträte), in: Acta facultatis politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae, 3, 1970/119-143.
- Taeuber Rechtsgeschäfte und Rechte der Direktoren Berlin-Leipzig 1922.
- Tinbergen Die Rolle der Planungstechniken bei einer Annäherung der Strukturen in Ost und West, in: Wirtschaftsplanung im Ostblock, Stuttgart-Köln, 1966/35-53.
- Tóth Rechtsvergleichung in Osteuropa, in: Journal der internationalen Juristen-Kommission, 6, 1965/277-309.
- Trifunović Zajedničko ulaganje domaćih i inostranih preduzeća u jugoslovensku privredu (Gemeinsame Investition einheimischer und ausländischer Unternehmen in der jugoslawischen Wirtschaft), in: Problemi spoljne trgovine i konjunktura, (Probleme des Außenhandels und der Konjunktur) 3, 1968/292-298.

- Vajna Die Reform der ungarischen Wirtschaftspolitik, Diss. Köln 1969.
- Vedriš Nevlasničko pravna koncepcija društvenog vlasništva, (Die nichteigentumsrechtliche Konzeption des gesellschaftlichen Eigentums), in: Naš Zakonitost, (Unsere Gesetzlichkeit), 1-2, 1962/432.
- Veljković-Vlahović Priručnik za praktičnu primenu osnovnog zakona o preduzećima, (Handbuch für die praktische Anwendung des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen), Belgrad 1970.
- Verfassung der ... Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawiens, (Ustav Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije), Berichte des Osteuropa-Instituts an der Freien Universität Berlin, H. 59, Berlin 1964.
- Világhy Das Wirtschaftsrecht in Ungarn, in: Begriff und Prinzipien des Wirtschaftsrechts, hrsg.v. Rinck, Frankfurt-Berlin 1971/221-229.
- Vojvodić Direktor između tehnologije i društvenih odnosa, (Der Direktor zwischen technologischen und gesellschaftlichen Verhältnissen), in: Direktor u samopravnim odnosima, (Der Direktor im System der Selbstverwaltung), hrsg. v. Gorupić-Brekić, Zagreb 1967/165-175.
- Vukadinović Ustavnost nekih tendencija u izmenama statuta radnih organizacija posle donošenja ustavnog amandama XV, (Verfassungsrecht einiger Tendenzen in Änderungen des Statuts von Arbeitsorganisationen nach Erlaß der Verfassungsergänzung Nr. XV), in: Rad i Pravo, (Arbeit und Recht), 2, 1970/125-136.
- Wang Die europäische Aktiengesellschaft in der EWG, Freiburg/Schweiz 1964.
- Weis Wirtschaftsunternehmen und Demokratie, Köln 1960.
- Weltner A dolgozók közreműködése a vállalatra átruhátolt tulajdonosi és munkáltatói jogosultságok gyakorlásában, (Mitwirkung der Werk tätigen in der Ausübung der auf die Unternehmen übertragenen Eigentümer- und Arbeitgeberrechte), in: Acta facultatis politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestensis de Rolando Eötvös Mominatae, 3, 1970/147-172, zit.: Weltner, A dolgozók közreműködése.

- ders. Az igazgatójogviszonya és a vállalati ügyrend, (Das Rechtsverhältnis des Direktors und der Geschäftsordnung des Unternehmens), in: Acta facultatis politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae, 7, 1965/5-21, zit.: Weltner, Az igazgatójogviszonya.
- Weltner-Nagy A magyar munkajog, (Das ungarische Arbeitsrecht), Bd. I, II, Budapest 1969.
- Wiesenhöfer Die Kompetenzverteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat der deutschen AG, Diss. Köln 1960.
- Wilke-Berg-Gottschling-Kunkel-Köhler Handbuch der GmbH, Köln 1957.
- Wolf Europäische Aktiengesellschaft - Grundzüge des Vorschlags der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, in: Die Aktiengesellschaft, 9, 1970/247 ff.
- Würdinger Europäisches Gesellschaftsrecht am Scheideweg - eine Erwiderung, in: Der Betrieb, 27, 1969/1181 ff.
- Zivilgesetzbuch ... der RSFSR, Berichte des Osteuropa-Instituts an der Freien Universität Berlin, eingeleitet und übersetzt v. Bank, H. 67, Berlin 1965.
- Zivilgesetzbuch ... der ungarischen Volksrepublik, Budapest 1960.
- Zupanov Reizbornost direktora i neformalna struktura uprave u radnoj organizaciji (Wiederwahl des Direktors und die unförmliche Verwaltungsstruktur in der Arbeitsorganisation), in: Direktor 9, 1970/13-19.
- Zöllner-Seiter Paritätische Mitbestimmung und Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2, September 1970/97-158.
- Zweigert Der Einfluß des europäischen Gemeinschaftsrechts auf die Rechtsordnung der Mitgliedsstaaten, in: Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht, 1964/601 ff., zit.: Zweigert, Der Einfluß.

ders.

Zur Methode der Rechtsvergleichung,
In: Studium Generale, 4, 1960/193-200,
zit.: Zweigert, Zur Methode.

Zweigert-Kötz

Einführung in die Rechtsvergleichung
auf dem Gebiet des Privatrechts, Bd. I,
Grundlagen, Tübingen 1971.

EINLEITUNG

Heutzutage spielen die sog. Ost-West-Beziehungen sowohl im wirtschaftlichen als auch im wissenschaftlichen und kulturellen Bereich eine zunehmende Rolle. Ein Beispiel dafür sind die kürzlich abgeschlossenen Kooperationsförderungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Rumänien, ¹⁾ Jugoslawien, ²⁾ Polen, ³⁾ Ungarn ⁴⁾ und Bulgarien ⁵⁾. Die Intensivierung solcher Ost-West-Kontaktaufnahmen insbesondere in der Form wirtschaftlicher Kooperation ist ein Ergebnis der heutigen Koexistenz-Politik. Über eine einfache Zusammenarbeit hinaus werden gemeinsame Investitionen von Unternehmen aus Staaten mit unterschiedlichen sozioökonomischen Grundlagen vorgenommen. Jugoslawien und Rumänien haben auf diesem Gebiet schon eine gewisse Erfahrung gewonnen.

Um eine derartige Entwicklung in den Ost-West-Beziehungen beurteilen und weiterentwickeln zu können, ist vor allem eine Kenntnis der verschiedenen Gesellschaftsordnungen, Wirtschafts- und Rechtssysteme vonnöten, denn nur durch eine genaue Kenntnis wird man mögliche Missverständnisse beseitigen

-
- 1) Abkommen über wirtschaftlich-technische Kooperation vom 3.8.1967, Runderlaß Außenwirtschaft Nr. 58 1967, BAnz. Nr. 240 vom 22.12.1967; Abkommen über den Warenverkehr und die Erweiterung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit vom 22.12.1969.
 - 2) Abkommen über die wirtschaftliche, industrielle und technische Zusammenarbeit vom 10.2.1969, Runderlaß Außenwirtschaft Nr. 31 1969, BAnz. Nr. 145 vom 9.8.1969; wie bei Rumänien kommt auch hier die Möglichkeit deutscher Kapitalanlage in Jugoslawien vor.
 - 3) Langfristiges Abkommen über den Warenverkehr und die Zusammenarbeit auf wissenschaftlich-technischem Gebiet vom 15.10.1970, Runderlaß Außenwirtschaft Nr. 40 1970, BAnz. Nr. 211 vom 11.11.1970.
 - 4) Langfristiges Abkommen über den Warenverkehr und die Zusammenarbeit auf wirtschaftlichem und technischem Gebiet vom 27.10.1970, Runderlaß Außenwirtschaft Nr. 47 1970, BAnz. Nr. 218 vom 24.11.1970.
 - 5) Langfristiges Abkommen über den Warenverkehr, über die Zusammenarbeit auf wirtschaftlichem und technischem Gebiet und über die Handelsvertretung vom 12.2.1971, Runderlaß Außenwirtschaft Nr. 8 1971.

Siehe ausführlich über den Inhalt und die Probleme bei solchen Abkommen bei Moecke, Vertragsprobleme, S. 258-263.

können. Daraus ergibt sich als unmittelbare Notwendigkeit, die jeweiligen Systeme der einzelnen sozialistischen Länder und die sich ergebenden Unterschiede zwischen ihnen herauszuarbeiten. Als Ziel dieser Arbeit wird deswegen die Rechtsstellung der "top-manager" in Industrieunternehmen der UdSSR, Ungarns und Jugoslawiens verglichen. Hierbei sollen die Unterschiede in der Wirtschaftsleitung und in den Wirtschaftssystemen dieser drei osteuropäischen Staaten herausgearbeitet werden. Um einen deskriptiven Rechtsvergleich mit der westdeutschen Unternehmensführung ziehen zu können, wird auch kurz die Rolle des Vorstandes nach deutschem Aktienrecht skizziert.

Der "top-manager" wird in dieser Arbeit deshalb als Untersuchungsobjekt gewählt, weil sich in seiner Rechtsstellung wichtige Charakteristika der jeweiligen Wirtschaftssysteme widerspiegeln. Durch Überprüfung der historischen Entwicklung der Rechtsstellung des "top-managers" in den sozialistischen Industrieunternehmen kann man z. B. die den staatlichen Lenkungssystemen jeweils innewohnenden Tendenzen aufzeigen. Als Beispiel kann hier das Einmannleitungsprinzip herangezogen werden, das früher in einer fast diktatorischen Macht des Managers gipfelte und später im Zuge einer allmählichen Dezentralisierung in der Unternehmensleitung allenfalls einen formellen Charakter behielt.

In den letzten Jahren fand die Konvergenz-Theorie ¹⁾ zunehmende Unterstützung in den kapitalistischen Staaten. Hierzu meint Tinbergen, ²⁾ "daß sich die sozialen Strukturen in Ost und West fortwährend ändern und daß sie in mancher Hinsicht einander näher gekommen sind". Im Zusammenhang damit spricht man von einem "dritten Weg" zwischen Sozialismus und Kapitalismus, wobei besonders an Jugoslawien gedacht

1) Die Theorie, die eine allmähliche Annäherung sozialistischer und kapitalistischer Staaten voraussieht.

2) Tinbergen, S. 35.

wird. Als Grundlage dieser Gedanken dient die Feststellung, daß marktwirtschaftliche Tendenzen in den sozialistischen Staaten und planwirtschaftlichen Tendenzen in den kapitalistischen Staaten vorhanden sind. Hier ist nicht der geeignete Platz, die Richtigkeit solcher Theorien zu überprüfen. Derartige oder ähnliche Entwicklungsrichtungen sind jedoch nicht vollends auszuschließen, wenn man die Wirtschaftssysteme als dynamisch betrachtet, wovon auch hier ausgegangen wird.

Als praktisches Ergebnis wird die Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen kapitalistischen und sozialistischen Unternehmen untersucht. Als Beispiel wird Jugoslawien herangezogen, weil bis jetzt nur dort längere praktische Erfahrungen mit gemeinsamen Investitionen bestehen. Die Erfahrungen solcher Zusammenarbeit werden unter anderem vom Standpunkt der sechs untersuchten westdeutschen Firmen, die mit jugoslawischen Unternehmen gemeinsame Investitionen vorgenommen haben, betrachtet. Im Zusammenhang damit stellt sich die Frage nach der Zukunft solcher gemeinsamen Vorhaben. Insbesondere stellt sich die Frage, ob eine kapitalistische Firma auf Dauer mit einem sozialistischen Partner auf dem Boden einer sozialistischen Wirtschaftsverfassung zusammenarbeiten kann, ohne daß daraus unüberwindbare Probleme erwachsen. Sollte man diese Frage bejahen können, so ergäben sich erhebliche wechselseitige Beeinflussungen. Eine Befürwortung gemeinsamer Investitionen schließt demnach eine Billigung (oder ein In-Kauf-Nehmen) dieser Beeinflussungen ein.

EINLEITENDER TEIL

GRUNDSÄTZLICHE ERWÄGUNGEN ZUR THEMATIK UND NOTWENDIGE BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

A. Möglichkeiten einer Rechtsvergleichung zwischen sozialistischen und kapitalistischen Staaten

Die Fragen, die man sich zu Beginn einer vergleichenden Arbeit stellt, gehen dahin, ob es überhaupt möglich ist, die vorgesehenen Gebiete zu vergleichen, welche Kriterien heranzuziehen sind und welche gemeinsame Grundlage gefunden werden muß, um einen Vergleich zweier verschiedener Systeme erst zu ermöglichen. Wegen großer Unterschiede der Rechts- und Wirtschaftssysteme in den hier behandelten Ländern kommt diesen Fragen in der vorliegenden Untersuchung eine besondere Bedeutung zu.

Um eine rechtsvergleichende Arbeit durchführen zu können, muß man sich mit verschiedenen Gesichtspunkten befassen. Es wird die Beherrschung der Landessprachen vorausgesetzt und die verschiedenen rechtsphilosophischen Anschauungen müssen erkannt werden. So z. B. liegen den sozialistischen und den kapitalistischen Systemen grundverschiedene Rechtsbegriffe und Wirtschaftssysteme zugrunde. Wie Loeber ¹⁾ nach den in den kapitalistischen Ländern vorherrschenden rechtsphilosophischen Anschauungen feststellt, hat das Recht einen ihm selbst innewohnenden, stets gleichbleibenden Eigenwert. Sein Zweck besteht darin, der Gerechtigkeit Geltung zu verschaffen. Nach der kommunistischen Lehre ist das Recht dagegen nur eine Erscheinung des Überbaus; "das Recht ist ein Mittel, kein Selbstzweck". ²⁾

-
- 1) Loeber, Rechtsvergleichung, S. 201-229; siehe mehr über dieses Problem auch bei Jakobs, Zur Methodik, S. 108-119, so auch Knapp, S. 495-518; Tóth, S. 277-309; Pfaff, S. 130-231; Zweigert, Zur Methode, S. 193-200; Blagojević-Jovičić, S. 26-40; Drobnig, S. 295-309; Müller-Römer, Ziele und Methoden, S. 1-8; Rotter, S. 81-97; David, S. 1 ff.
 - 2) Loeber, Rechtsvergleichung, S. 217; Loeber, Der hoheitlich gestaltete Vertrag, S. 1-16; Zweigert-Kötz, S. 37-39.

Unter den oben aufgezeigten Problemen spielt eines nicht unwesentlich in den psychologischen Bereich hinein. Ein Jurist hat z. B. seine Ausbildung normalerweise in einem einzigen Staat erhalten und wird daher von den juristischen Institutionen, der Wirtschaftspolitik und möglicherweise vom ideologischen System des diesbezüglichen Landes beeinflusst. Ein Jurist, der die Rechtssysteme verschiedener Länder vergleichen möchte, muß sich deshalb bemühen, den juristischen Auffassungen seines eigenen Landes kritisch gegenüberzustehen und sich in das fremde Recht hineinzudenken und dabei den Aufbau, die Funktion und die Wirkung der betreffenden Rechtsinstitutionen vom einheimischen Standpunkt aus zu betrachten. Nur auf diese Weise werden die Unterschiede wissenschaftlich bedeutsam aufgezeigt werden können. ¹⁾

Wegen der aufgezeigten größtenteils psychologischen Schwierigkeiten sind zahlreiche Juristen, besonders aus Osteuropa, der Meinung, daß ein solcher Vergleich im Grunde unmöglich ist. So hatten die sowjetischen Juristen überwiegend die Möglichkeit eines Vergleiches des kapitalistischen mit dem sozialistischen Rechtssystem verneint. ²⁾ In jüngerer Zeit wird diese Ansicht nicht mehr so bedingungslos vertreten; ein Vergleich zwischen dem sozialistischen und dem kapitalistischen Recht erscheint möglich. Geht man von der sozialistischen Rechtslehre aus, dann wird allerdings bei dieser Gegenüberstellung weder eine dogmatische Vergleichung noch eine Definition gemeinsamer Rechtsbegriffe zugelassen. Darüber hinaus muß dem Sozialismus der Vorzug gegeben werden. ³⁾ Zivs ⁴⁾ behauptet, daß nach der sowjetischen Rechts-

1) Vgl. Jovičić, S. 130.

2) Vgl. Loeber, Rechtsvergleichung, S. 201-209; so auch Tóth, S. 281-285.

3) Vgl. Knapp, S. 500.

4) Nach Jovičić, S. 113, Anm. 32, Zivs. O metode sravnitel'noga issledovanija v nauke o gosudarstve i prave, (Über die Methode der vergleichenden Forschung der Staatsrechtswissenschaft), in: Sovjetsko gosudarstvo i pravo, (Sowjetisches Staatsrecht), Nr. 3 1964, S. 24-25.

lehre der Vergleich schon vorhanden ist, weil die Vorteile des Sozialismus gegenüber dem Kapitalismus von sich aus bewiesen sind. Ein solcher Vergleich ¹⁾ weist darauf hin, daß es heutzutage zwar möglich ist, das Recht der sozialistischen mit dem der kapitalistischen Länder zu vergleichen; aber es muß damit gerechnet werden, daß ein solcher Vergleich darauf hinzielt, die Vorteile des eigenen Systems gegenüber dem andern aufzuzeigen. Der tatsächliche Vergleich muß aber zunächst wertneutral sein.

In Jugoslawien dagegen sind die Juristen schon lange der Meinung, daß ein Vergleich möglich und dazu fruchtbar sein kann. Dabei muß man allerdings die Grundlagen der beiden Rechtslehren berücksichtigen, da manche Institutionen ein ganz verschiedenes Wesen und andere Funktionen im Gesamtsystem haben, obwohl sie in ihren ursprünglichen Formen einander ähnlich sind. Wird diese Tatsache außer acht gelassen, können falsche Ergebnisse zustande kommen. Obwohl Jovičić-Blagojević ²⁾ eine solche Vergleichung für kein formal-legales Studium halten, da es in manchen Fällen unanwendbar ist, kann ein derartiges Studium jedoch erfolgreich durchgeführt werden, wenn man Rücksicht auf die grundsätzlichen Verschiedenheiten nimmt. Gerade dieses Gebiet der vergleichenden Wissenschaft hinsichtlich der sozialistischen und kapitalistischen Rechtssysteme ist noch weitgehend unerforscht und verbirgt zweifellos noch wertvolle Erkenntnisse.

Weiterhin stellt sich die Frage, inwiefern es möglich und dazu vorteilhaft ist, die Rechtssysteme der sozialistischen Staaten untereinander zu vergleichen. In dieser Hinsicht wird überwiegend die Meinung vertreten, daß ein solcher Vergleich nicht nur wertvoll, sondern auch notwendig ist ³⁾. Da die sozialistischen Staaten teilweise unterschiedliche Richtungen aufweisen, ist mithin ein Vergleich auch sinnvoll. Hierbei sind die ursprünglichen Differenzen in den Rechts-

1) Er kommt häufig in der neueren sowjetischen Literatur vor, vgl. Loeber, Rechtsvergleichung, S. 201-211.

2) Blagojević-Jovičić, S. 32-34.

3) Ebenda, S. 33.

auffassungen der verschiedenen sozialistischen Staaten über einzelne Institutionen zu beachten, wie etwa über das Eigentum, den Privatbetrieb, die Parteien usw.

In der Bundesrepublik Deutschland wird ein Vergleich zwischen kapitalistischen und sozialistischen Rechtssystemen für sinnvoll angesehen.¹⁾ Unterschiedliche Auffassungen bestehen hinsichtlich der Methode und der Frage, wie intensiv das Problem bearbeitet werden kann. Nach Loeber²⁾ muß "das Untersuchungsobjekt in den Gesamtzusammenhang der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung gestellt werden. Nur dann werden seine Stellung im System und seine rechtliche Bedeutung erklärlich und erkennbar". Nach einer systematischen Untersuchung von vier Methoden hält Loeber³⁾ die sog. deskriptive und dogmatische Methode für die beste bei einem Vergleich des kapitalistischen und sozialistischen Rechtssystems. Obwohl solche Untersuchungen aus ideologischen Gründen erschwert sind, können sie aber im Prinzip ebenso betrieben und wie eine Rechtsvergleichung zwischen Systemen gleicher Wirtschaftsordnungen in Angriff genommen werden.⁴⁾ Hier sieht Jakobs⁵⁾ die kontrastierende und historische

1) Siehe die erwähnte Literatur über die Behandlung des Problems auf S. 4, Anm. 1.

2) Loeber, Rechtsvergleichung, S. 218.

3) Ebenda, S. 211-218. Hier beschreibt Loeber vier Methoden, die man auf eine vergleichende Arbeit anwenden kann: (a) die deskriptive Rechtsvergleichung, die die gleichen konkreten Fragen auf mindestens zwei verschiedene Rechtsordnungen bezieht; (b) die dogmatische (reine) Rechtsvergleichung, die Rechtsinstitute aus mindestens zwei Rechtsordnungen begrifflich untersucht; (c) die angewandte (legislative) Rechtsvergleichung, die entweder nach einer Verbesserung und Fortentwicklung des eigenen Rechts oder nach einer Rechtsvereinheitlichung strebt; und (d) die kontrastierende (gegenüberstellende) Rechtsvergleichung, die das ausländische Recht erforscht und es mit dem eigenen Rechtssystem vergleicht. Dazu erwähnen Müller-Römer die historische und die soziologische oder sozialfunktionäre Methode. Die soziologische Methode wird in der Untersuchung außerjuristischer Ursachen und ihrem Verhältnis zum sozialen Gesamtzusammenhang angewandt; siehe Müller-Römer, Ziele und Methoden, S. 1 ff.

4) Vgl. Loeber, Rechtsvergleichung, S. 216.

5) Jakobs, Zur Methodik, S. 112-113.

Methode vor. Kritisch ist jedoch hier zu bemerken, daß selbst Jakobs die bei Anwendung dieser Methode sich ergebenden Schwierigkeiten nicht überwinden kann.

Wird die sog. dialektische Logik angewandt, dann werden die Ergebnisse und die Anschauungen, die den kapitalistischen Rechtsinstitutionen zugrunde liegen, den im Sozialismus dialektisch geschulten Juristen außergewöhnlich und unverständlich vorkommen. Entsprechende Schwierigkeiten gibt es für die im Kapitalismus ausgebildeten Juristen. Dies erweckt Schwierigkeiten philosophischer Natur, da der Ausgangspunkt der östlichen Prägung in der "Untrennbarkeit des Rechts von seinem sozial-ökonomischen Inhalt" liegt. ¹⁾ Bei einem Vergleich der sozialistischen mit den kapitalistischen Rechtsinstitutionen hat man auch zwischen systembezogenen und systemneutralen Rechtsinstitutionen zu unterscheiden. Das Familienrecht beispielsweise ist systemneutral, so daß man es ohne besondere Probleme rechtsvergleichend untersuchen kann. ²⁾ Dagegen gehören vor allem folgende systembezogene Rechtsinstitutionen zum Bereich des Privatrechts; der Vertrag zwischen Staatsbetrieben im System staatlicher Wirtschaftsplanung, das Eigentum sozialistischer Betriebe, das Erbrecht, das Recht der Verwaltung und der staatlichen Organisation und das Recht der staatlichen Wirtschaftsbetriebe. ³⁾

Um solche philosophischen, psychologischen und ideologischen Schwierigkeiten zu vermeiden, bietet die vorliegende Arbeit einen deskriptiv-dogmatischen Rechtsvergleich dar, wobei der Verfasser sich bemüht, die Rechtssysteme der betreffenden Staaten aus der Perspektive eines einheimischen Juristen zu untersuchen.

1) Knapp, S. 500.

2) So Zweigert-Kötz, S. 38.

3) Vgl. Zweigert-Kötz, S. 38; das Recht der Verwaltung und der staatlichen Organisation und das Recht der staatlichen Wirtschaftsbetriebe = das im "westlichen" Sinn öffentliche Recht.

B. Abgrenzung des Themas und Begriffserläuterungen

I. Untersuchungsrahmen

Da der Begriff Unternehmen im sowjetischen, ungarischen und jugoslawischen Recht verschiedene Gebilde bezeichnet, wird zuerst eine Abgrenzung des Untersuchungsobjekts vorgenommen, und es werden die wirtschaftlichen Begriffe in den betreffenden Staaten geklärt. Die Begriffsbestimmung bezieht sich allerdings nur auf die heutige Rechtslage; die historische Entwicklung und die mit ihr verbundene Änderung der Begriffsinhalte werden im Teil II der Arbeit dargestellt.

1. Die UdSSR

Hier kommen diejenigen Unternehmen (predprijatije) in Betracht, die der VO über die sozialistischen staatlichen Produktionsunternehmen ¹⁾ unterliegen, welche durch die VO des Ministerrates der UdSSR vom 4.10.1965 bestätigt wurde. Die Verordnung betrifft ausschließlich Staatsunternehmen, die der Produktion gewidmet sind und die als juristische Personen auftreten. Lediglich der Direktor eines solchen Staatsunternehmens ist Gegenstand der nachfolgenden Erörterungen.

2. Ungarn

In Ungarn ist die Rechtslage ähnlich. Daher werden wie bei der Untersuchung des sowjetischen Modells nur die Direktoren der Staatsunternehmen (állami vállalat), die der Produktionstätigkeit gewidmet sind und die Rechtsform einer juristischen Person haben, berücksichtigt. Die einschlägige Regelung über die Staatsunternehmen befindet sich in der RegierungsVO Nr. 11 vom 13.5.1967. ²⁾

1) Положение о социалистическом государственном предприятии, in: SP SSR, Nr. 19-20, 1965, S. 153; Übersetzung bei Heinzig, S. 32 ff. Diese VO wird weiter angegeben als Unternehmensordnung 1965.

2) Die Regelung (Az állami vállalatokról) befindet sich bei Asztalos-Weiss, Bd. I, S. 186-194. Sie wird weiter angegeben als StaatsunternehmensVO 1967.

3. Jugoslawien

Die Darstellung des jugoslawischen Rechts beschränkt sich auf die Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit zur Befriedigung der einzelnen und allgemeinen gesellschaftlichen Interessen ausüben; sie handeln als juristische Personen und werden unmittelbar von der Belegschaft verwaltet. Die Stellung des "top-managers" in einem solchen Unternehmen einfachster Form dient hier als grundlegendes Untersuchungsobjekt; dagegen werden Unternehmensverbindungen nur dann berücksichtigt, wenn sie unterschiedliche Lösungen bieten.

4. Die Bundesrepublik Deutschland

In dem deutschen Recht ist der Unternehmensbegriff sehr umstritten. Man unterscheidet zwei grundsätzlich verschiedene Auffassungen: die funktionale und die institutionelle. Unter der funktionalen Auffassung versteht man eine bestimmte Art der Tätigkeit. Diese wird teils als unternehmerisch d. h. als zielvolles, marktstrategisch relevantes Planen und Entscheiden, teils als gewerblich am Markt orientiert, spezifiziert. Damit beinhaltet dieser Begriff in der Sicht der Funktionalisten irgendein Rechtsgebilde, das sich in gewisser Weise, d. h. unternehmerisch bzw. gewerblich betätigt.¹⁾

Nach der institutionellen Auffassung reicht es nicht aus, eine unternehmerisch gewerbliche Tätigkeit zu führen; vielmehr bezeichnet dieser Begriff "eine Wirtschaftseinheit mit der eine Person ... am Wirtschaftsleben teilnimmt".²⁾

1) Miegel, S. 19 ff.

2) Müllmann, S. 8 ff., vgl.: Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) gebraucht den Begriff Unternehmen. (Siehe Par. I ff.) über den Unternehmensbegriff in diesem Gesetz siehe mehr bei Miegel S. 82-85. Bei ihm siehe auch mehr über den Unternehmensbegriff in der Steuergesetzgebung S. 60-71, in dem bürgerlichen Gesetzbuch S. 74-78 und dem Wettbewerbsrecht S. 78 ff. Der Begriff des Unternehmens in Par. 20 AktG ist von Müllmann ausführlich bearbeitet. Siehe auch E. Lange, Kommentar zum Kartellgesetz, Darmstadt 1966, bes. Par. 1 Ziff. 3 ff.

II. Begriffserläuterungen

1. Unternehmen

Geht man von "den Merkmalen des unter den Begriff Unternehmen subsumierten Gebildes wie Fremdbedarfdeckung, wirtschaftliche Selbständigkeit, wirtschaftliches Risiko" aus, so "bestimmen sie eindeutig auch das jugoslawische Unternehmen".¹⁾ Nach jugoslawischer Theorie und Praxis ist Unternehmen (preduzeće) der übergeordnete Begriff. Dagegen umschreibt der Begriff Betrieb (pogon) ausschließlich das technische Gebiet und bezieht sich nur auf unselbständige Teile des Unternehmens, wie z. B. einzelne Werkhallen.²⁾ In diesem Sinne werden die Begriffe Unternehmen und Betrieb bei den nachfolgenden Erörterungen verwendet werden.

In Bezug auf die sowjetischen und ungarischen Industrie-einheiten werden die Begriffe Unternehmen und Staatsunternehmen in der vorliegenden Arbeit auswechselnd verwendet. Hier begegnen wir der Frage, ob der Begriff Unternehmen im deutschen Sinne des Wortes hier verwendet werden kann; unserer Meinung nach kommt dieser Unterschied deutlich zum Ausdruck durch den Begriff Staatsunternehmen, das ausdrücklich auf die Abhängigkeit des Unternehmens vom Staat hin-deutet. Die russische Bezeichnung "predprijatije" und die ungarische "vállalat" bedeuten übersetzt so viel wie Unter-nehmen. Darüber hinaus rechtfertigen die durch die letzten Reformmaßnahmen erweiterten Rechte des Unternehmens die Verwendung dieses Begriffs.³⁾

-
- 1) Lemân, S. 15; siehe auch Roggemann, Die Entwicklung, S. 68, Anm. 27.
 - 2) Vgl. Lemân, S. 15; siehe hierzu Dobias, S. 45, er verwendet den Begriff Staatsbetrieb, was unserer Absicht nach, die Abgrenzung zwischen dem Staatseigentum und dem Gesellschaftseigentum übertreibt. Wenn man die Meinung von Lemân gelten läßt, daß das jugoslawische Unternehmen frei und selbständig handelt, gibt es für die Verwendung des Begriffs "Staatbetrieb" keinen Anhaltspunkt, zumal sie in diesem Zusammenhang falsch und irreführend erscheint.
 - 3) Siehe Roggemann, Die Entwicklung, S. 68, Anm. 27; siehe auch Heinzig, S. 32 ff., der in seiner Übersetzung der Unternehmensordnung 1965 den Ausdruck Unternehmen verwendet; siehe S. 8, Anm. 2 der Arbeit.

2. Direktor

Sowohl in der russischen als auch in der serbokroatischen und deutschen Sprache kennt man das Wort Direktor, ¹⁾ dessen etymologischer Ursprung im Lateinischen "dirigere", was leiten oder lenken bedeutet, liegt. ²⁾ Dem Ungarischen ist die Bezeichnung Direktor fremd. Die Funktion wird hier durch das Wort "igazgató" ausgedrückt.

Die sowjetische, jugoslawische und ungarische Rechtssprache bezeichnet den Direktor bzw. igazgató als eine wirtschaftsleitende Person, die die Arbeit des Unternehmens verwaltet und dafür bezahlt wird. In der deutschen Sprache ist ein Direktor "jemand, der leitet, der Vorsteher"; ³⁾ im Gegensatz zum Russischen, Serbokroatischen und Ungarischen läßt diese Definition sich allerdings nicht auf die deutsche Rechtssprache übertragen. ⁴⁾ Nach Meinung von Taeuber ⁵⁾ hat der Begriff Direktor keine gesetzliche Grundlage, sondern

-
- 1) Direktor = direktor, im Russischen sowohl wie im Serbokroatischen wurde als neulateinisches Wort übernommen; vgl. Vujaklija, Leksikon stranih reči i izraza, (Lexikon der Fremdwörter und Ausdrücke), Belgrad 1954, S. 235-236.
 - 2) Wahring, Das große deutsche Wörterbuch, Gütersloh 1966, S. 907; Der große Duden - Fremdwörterbuch, Mannheim 1960, S. 142.
 - 3) Ebenda.
 - 4) "In der Wirtschaft dient "Direktor" häufig als Titel für die Mitglieder des Vorstandes einer AG. Der Vorsitzende des Vorstandes wird meist mit "Generaldirektor" tituliert, bes. dann, wenn er zu Alleinvertretung berechtigt ist. Beide Titel sind rechtlich nicht geschützt und können nicht ins Handelsregister eingetragen werden"; zit. n. Brockhaus Enzyklopädie, Bd. IV, Wiesbaden 1968, S. 770.
 - 5) Taeuber, S. 3; hier erwähnt Taeuber die Entscheidung des bayerischen obersten Gerichtshofes vom 18.6.1896, der "in seinem Urteil erkennt, daß die für die GmbH gewählte Bezeichnung ihrer Leiter als "Geschäftsführer" nicht obligatorisch sei. Die Geschäftsführer dürfen, wenn ihre Stellung als solche im gesetzlichen Sinne durch den Gesellschaftsvertrag genau gekennzeichnet ist, auch mit anderen Namen, wie "Direktoren", "Direktion" usw. bezeichnet werden". Taeuber, S. 4. Der herrschenden Meinung nach ist diesbezüglich heutzutage die gleiche Lage gegeben. Nach der Gesetzgebung wird diesbezügliches Organ der GmbH "Geschäftsführer" bezeichnet und als solches in das Handelsregister eingetragen (Baumbach-Hueck, 13. Aufl., S. 161). Jedoch ist es möglich, auch andere Bezeichnungen wie "Direktor", "Präsident", "Leiter", u. a. zu verwenden aber nicht zu registrieren. In diesem Fall muß aber betont werden, daß die betreffende Person als gesetzlicher Vertreter des Unternehmens gilt; siehe Wilke-Berg-Gottschling-Kunkel-Köhler, S. 225.

bezeichnet vielmehr eine bestimmte soziale Stellung. Die leitenden Personen eines Unternehmens tragen im allgemeinen die Bezeichnung Direktor, so z. B. die Mitglieder des Vorstandes bei der AG, die persönlich haftenden Gesellschafter bei der KG auf Aktien, die Geschäftsführer bei der GmbH. Eine Ausnahme hiervon stellt insofern Par. 13 des MitbstG ¹⁾ dar, der die zusätzliche Bestellung eines von Gesetzes wegen genannten "Arbeitsdirektors" in das gesetzliche Vertretungsorgan eines Unternehmens der Montanindustrie vorsieht.

3. Leitender Angestellter

Der in der deutschen Fachliteratur häufig erscheinende Begriff "Leitender Angestellter", dessen Wesensmerkmale das neue BetrVG (Par. 5 Abs. 3) umfaßt, stellt ein Definitionsproblem besonders in rechtswissenschaftlichem Sinne dar: wer ist eigentlich der Leitende Angestellte, wie hat man ihn in die Personengruppen des Unternehmenslebens einzuordnen? Gehört er zu den Unternehmern, zur Belegschaft oder bildet er eine eigenständige Gruppe? Inwiefern hat der Leitende Angestellte Recht auf eine besondere Vertretung im Unternehmen? ²⁾

Nach Sturzenhecker ³⁾ ist der Leitende Angestellte derjenige, der aufgrund seines individuell ausgeschriebenen Anstellungsvertrages die wichtigsten Entscheidungen über den Bestand und die Fortschritte des Unternehmens mittelbar oder unmittelbar zu treffen hat. Seine Entscheidungsbefugnisse können nur durch die Koordinierung der Leitungsbereiche und die Unternehmensrisikoabsicherung begrenzt werden.

Demzufolge könnten z. B. im technischen Bereich eines Bergwerkunternehmens sowohl der Betriebsdirektor als auch

1) BGBI. S. 347.

2) Siehe ausführlich über die verschiedenen Ansichten bei Eichler, S. 477, Kienbaum, S. 483 ff., Ruf, S. 486 f., Farthmann, S. 408 ff.

3) Sturzenhecker, S. 91.

seine Assistenten, der Betriebsinspektor, der Tagesbetriebsführer, der Obersteiger, der Fahrsteiger usw. als Leitende Angestellte bezeichnet werden, ¹⁾ was eben den Beweis dafür erbringt, daß der Begriff Leitender Angestellter sich für den Rahmen dieser Untersuchung als allzu breit erweist.

Die neuesten gesetzgeberischen Änderungen im BetrVG von 1972 ²⁾ haben die Begriffsbestimmung des Leitenden Angestellten insofern revidiert, als der Leitende Angestellte nicht ausdrücklich aus dem Kreis der Arbeitnehmer ausgeschlossen ist. Nun hat man das sogenannte subjektive Kriterium des besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers im BetrVG a. F. durch objektive Kriterien ersetzt. (Par. 4 Abs. 2 Buchst. c). ³⁾ Da der Begriff "Leitende Angestellte" sich für diese Untersuchung als unbrauchbar zeigt, wird auf diesen Begriff nicht weiter eingegangen. An seiner Stelle ziehen wir den für uns zweckmäßigen amerikanischen Begriff des "manager" und zwar des "top-manager" vor; hinsichtlich des managements unterscheidet man nämlich zwischen dem "lower", "middle" und "top-management", wobei die letzte Bezeichnung für die in dieser Arbeit untersuchte Direktions-ebene wesentlich präziser ist. ⁴⁾

4. Führungskräfte (Top-Manager)

Als Koordinierungsbegriff für den sowjetischen und jugoslawischen "direktor", den ungarischen "igazgató" und das westdeutsche "Vorstandsmitglied" verwenden wir den deutschen Begriff "Führungskräfte", der nach deutschem Aktienrecht nicht nur die Mitglieder des Vorstands, sondern auch des Aufsichtsrats umfaßt. Unter Führungskräften versteht man allgemein "fachlich und menschlich überdurchschnittlich qualifizierte Arbeitskräfte in Großbetrieben, die an der Unternehmerfunktion beteiligt sind. Führungskräfte

1) Ebenda, S. 134.

2) Vom 15. Januar 1972 (BGBl. I, S. 13).

3) Siehe Brecht, S. 139 f., Anm. 19-20.

4) Vgl. Sturzenhecker, S. 157.

haben für Teilbereiche die Befugnis zu selbständiger Entscheidung, Planung, Organisation usw. und nutzen diese dank ihrer Betätigung zu derartiger dispositiver Arbeit".¹⁾ Da dieser Begriff für die Zwecke der vorliegenden Arbeit jedoch etwas weit ist, verwenden wir vorwiegend den engeren amerikanischen Begriff "top-manager", der sowohl eine Einmannleitung als auch eine mehrköpfige Vertretung an der Spitze der Unternehmensleitung und -verwaltung bezeichnen kann. Somit dient er letztlich als Untersuchungsobjekt dieser Arbeit.

5. Planwirtschaft/Marktwirtschaft

Im Bereich der Volkswirtschaft kann man verschiedene Wirtschaftssysteme durch eine Untersuchung ihrer jeweiligen Annäherung an die Idealtypen der Marktwirtschaft bzw. Planwirtschaft analysieren. Die Marktwirtschaft ist dadurch gekennzeichnet, daß "alle Verbraucher und Produzenten ihre wirtschaftlichen Pläne frei nach eigenem Ermessen auf eigenes Risiko gestalten".²⁾ Dagegen wird in der Planwirtschaft das Verfügungsrecht über Produktionsmittel auf den Staat (oder auf die Gesellschaft) übertragen, der dann als Hauptverteiler in Funktion tritt.³⁾

6. Wirtschaftsrecht

Die deutsche Rechtssystematik unterscheidet zwischen Wirtschaftsrecht und anderen Rechtszweigen, insbesondere zwischen Zivil- und Handelsrecht. Obwohl Unterschiede in der Abgrenzung des Begriffs existieren, läßt sich das Wirtschaftsrecht als "die Normen, mit denen der Staat sein Verhältnis zur Wirtschaft bestimmt" definieren.⁴⁾ "Wirtschaftsrecht ist das Insgesamt der Gesetze und Maßnahmen mit denen der Staat sein Verhältnis zu Produktion, Distribution und Konsumtion ... Wirtschaftsrecht ist das Recht der Wirtschaftslenkung".⁵⁾ Zum Wirtschaftsrecht gehört

1) Dr. Gablers Wirtschaftslexikon, hrsg. v. R. Sellien-H. Sellien, Bd. I, 5. Aufl., Wiesbaden 1962, S. 1306.

2) Bosch, S. 24.

3) Ebenda, S. 17.

4) Rinck, S. 170.

5) Ebenda, S. 171; siehe auch, E. R. Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, Tübingen 1953, Bd. I, S. 3 ff.; Schmidt-Rimpler im Handwörterbuch der Sozialwissenschaft, Art. "Wirtschaftsrecht".

z. B. die Vermögensbildung und zwar insbesondere die Frage "wieweit der Verwalter von Produktionsmitteln - er sei nun Eigentümer, Vorstand einer großen Aktiengesellschaft oder Direktor eines volkseigenen Betriebes - in seinen Entschlüssen frei ist". ¹⁾ (Man könnte Wirtschaftsrecht vielleicht mit makro und Handelsrecht mit mikro Prefix bezeichnen.)

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß nach dem deutschen Rechtssystem das Wirtschaftsrecht ein besonderer Rechtszweig ist. Damit erhebt sich die Frage, ob das Wirtschaftsrecht in den anderen in dieser Arbeit näher untersuchten Staaten auch ein besonderer Rechtszweig ist. Die Antwort ist nein. ²⁾

In Jugoslawien kennt man den Rechtszweig "privredno pravo", der sinngemäß Wirtschaftsrecht bedeutet. Doch entspricht dieser Begriff in seinem Inhalt in Jugoslawien nicht dem deutschen Wirtschaftsrecht, sondern dem Begriff des Handelsrechts. ³⁾ Ein Wirtschaftsrecht im deutschen Sinne des Wortes besteht nicht und es haben sich, wie Goldštajn ⁴⁾ erläutert, auch in der Praxis keine Tendenzen gezeigt, daß ein anderer dem deutschen Begriff entsprechender Rechtszweig gebildet wird. In den Bereich, welcher in Deutschland vom Wirtschaftsrecht abgedeckt wird, teilen zwischen sich in Jugoslawien Verwaltungsrecht, Finanzrecht und andere Rechtszweige.

In Ungarn ist die Lage insofern ähnlich wie in Jugoslawien, als auch dort kein separater Rechtszweig mit dem Inhalt des deutschen Wirtschaftsrechts existiert.

1) Ebenda, S. 173.

2) Siehe Laptev, Begriff und Prinzipien, S. 133 ff.; siehe auch Goldštajn, Zur Konzeption, S. 67 ff.; Meznericz, S. 157 ff., Világhy, S. 221 ff. Auf eine ganz andere Art ist diese Frage in der Tschechoslowakei geregelt, siehe Spišiak, S. 201 ff. Die CSSR hat als erster sozialistischer Staat 1964 ein besonderes Wirtschaftsgesetzbuch geschaffen; kurz darauf wurden in der DDR ähnliche Regelungen erlassen.

3) Siehe Goldštajn, Zur Konzeption, S. 67.

4) Ebenda, S. 68.

"Die grundsätzlichen Regeln der Staats- und Genossenschaftswirtschaft sind teils im Zivilgesetzbuch teils in den zu den anderen Rechtszweigen gehörenden Rechtsnormen kodifiziert... und zwar oft zusammen mit anderen Regeln. Sie galten also auch für die Beziehungen sonstiger nicht sozialistischer - Wirtschaftseinheiten und die der Staatsbürger". ¹⁾ Nach herrschender Meinung wird das Wirtschaftsrecht als Rechtsdisziplin in Ungarn abgelehnt. Das erklärt Világby ²⁾ damit, daß, "das Problem des Wirtschaftsrechts im Osten und im Westen unter durchaus verschiedenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen, aufgrund unterschiedlicher theoretischer Ausgangspunkte erscheint. Wohl bestehen Ähnlichkeiten, diese sind aber rein formaler Natur und bringen im wesentlichen einen abweichenden Inhalt zum Ausdruck".

Was die UdSSR betrifft, scheint die Lage etwas anders zu sein. Als besonderer Rechtszweig wird das Wirtschaftsrecht an den sowjetischen Universitäten nicht gelehrt. Es ist allerdings umstritten, ob es nicht als solches hervorgehoben werden sollte. Auf der einen Seite steht die sog. zivilistische Meinung, nach der Wirtschaftsrecht kein besonderer Rechtszweig ist, "sondern die Normen und Institute, die zu anderen Rechtszweigen, hauptsächlich zum Zivil- und zum Verwaltungsrecht gehören, umfaßt". ³⁾ Demgegenüber steht die andere Auffassung, nach der das Wirtschaftsrecht lediglich nur ein Teil des Verwaltungsrechts - Wirtschaftsverwaltungsrechts - ist. Für eine dritte Gruppe, deren bekanntester Vertreter Laptev ist, bildet das Wirtschaftsrecht einen selbständigen Rechtszweig. Das Wirtschaftsrecht wird von ihnen als "verschiedenartige Beziehung der Leitung und Verwirklichung der wirtschaftlichen Tätigkeit" definiert. ⁴⁾

1) Meznaricz, S. 157 f.

2) Világby, S. 221.

3) Laptev, Begriff und Prinzipien, S. 137.

4) Ebenda, S. 141.

Unter Wirtschaftsrecht versteht diese Gruppe das Recht der Verwaltung, Planung, Kontrolle usw. ¹⁾

Es läßt sich deswegen sagen, daß in Jugoslawien, Ungarn und der UdSSR das Wirtschaftsrecht noch immer nicht als besonderer Rechtszweig betrachtet wird. Man kann es als Rechtsdisziplin auch nicht, wie das in Deutschland üblich ist, mit anderen benachbarten Rechtszweigen - Handelsrecht, Zivilrecht, Verwaltungsrecht - vergleichen.

1) Siehe ausführlich bei Laptev, Begriff und Prinzipien, S. 134 ff.

Erster Teil

DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM SOWJETISCHEN, UNGARISCHEN UND JUGOSLAWISCHEN RECHT - HISTORISCHER TEIL

A. Die UdSSR

Die Rechtsordnung in der Sowjetunion hat sich kontinuierlich entwickelt und kann bereits auf eine lange Tradition zurückblicken. ¹⁾ In bezug auf das Gesellschaftsrecht in der UdSSR galt vor der Revolution das Aktiengesetz vom 6. Dezember 1836, das geschlossen ins Zivilgesetzbuch eingegliedert war. Im Jahre 1913 wurde der Duma, dem Parlament im zaristischen Russland, ein Entwurf für ein neues Aktiengesetz vorgelegt, aber da die endgültige Fassung niemals erschien, blieb das Aktiengesetz weiterhin unverändert. Erst nach der Revolution trat am 17.8.1927 ein neues Aktiengesetz in Kraft, ²⁾ das aber die heutige Rolle des Direktors in den russischen Unternehmen nicht betrifft und deswegen nicht näher erläutert wird.

I. Nachrevolutionszeit: 1917 - 1921

Nach der Februar-Revolution wurden zahlreiche Änderungen in der sowjetischen Wirtschaft vorgenommen. Abgesehen von der Eisenbahn, die frühzeitig das System der Personalverwaltung annahm, wurden Fabrikomitees (fabzavkomi), die von der Belegschaft gewählt wurden, in den Betrieben eingesetzt. ³⁾ Durch diese Arbeiterkontrolle, die sogar in der Armee in der Form von Soldatenräten in Erscheinung trat, wurde eine kollegiale Verwaltung eingeführt. ⁴⁾

Wenige Wochen nach der Oktober-Revolution wurde deutlich, daß es nicht ausreichend war, die einzelnen Industrieunternehmen unter die Kontrolle der Arbeiterschaft zu bringen,

1) So Schultz, S. 1 ff.; Geilke, S. 1 ff.

2) Lindt, S. 1 ff.; Feitelberg, S. 164.

3) Vgl. Pollock, S. 85-86; so auch Kratina, S. 29 ff.

4) Siehe Kratina, S. 29 ff.

um die Industrie planmäßig in Gang zu setzen. Infolgedessen wurde am 15.12.1917 der Oberste Volkswirtschaftsrat (VSVCH - Vysschij Sovet Narodnogo Chozjajstva) gegründet, um die Volkswirtschaft und die Finanzen des Staates zu zentralisieren und eine planmäßige Verbindung zwischen den einzelnen Wirtschaftsorganen herzustellen und sie in einer Organisation zu vereinigen.

So entstand im März 1918 eine Gegenbewegung, die an die Stelle des kollegialen Verwaltungsprinzips das Einmannleitungsprinzip (edinonačalie) ¹⁾ setzte. Der Hauptgrund hierfür lag darin, daß das kollegiale Verwaltungssystem sich als unwirksam erwiesen hatte, da über die Kompetenzen Unklarheit bestand und niemand sich als Verantwortlicher für die vielen Mißerfolge bekennen wollte. ²⁾ Als die Not zur Neuorganisation der Verwaltung der UdSSR, insbesondere der Rechnungslegung, der Kontrolle der Produktion und der Verteilung der Produkte sich im Jahre 1918 offenbarte, setzte sich Lenin trotz vieler Gegner persönlich für das Einmannleitungsprinzip ein. In seiner Schrift "Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht", die Ende April 1918 erschien, erläuterte er die bedeutsamsten inneren Aufgaben des Staates und polemisierte dabei mit seinen Gegnern über das letzte Dekret über die Verwaltung der Eisenbahn, in dem das Einmannleitungsprinzip sich schon durchgesetzt hatte. ³⁾ Um Arbeitsdisziplin in den derzeitigen sowjetischen Unternehmen zu schaffen, erklärte Lenin "die unbedingte Unterordnung unter einem einzigen Willen als absolute Notwendigkeit für den Erfolg der Arbeitsprozesse, die nach dem Typus der maschinellen

1) Das Einmannleitungsprinzip ist eine Art Verwaltung, in welcher der Staatsunternehmensdirektor bezüglich seiner gesetzlichen Zuständigkeit ein "ganzer Hausherr" (polnyj chozjain) ist; so Bilinsky, Das sowjetische Wirtschaftsrecht, S. 178.

2) Pollock, S. 86.

3) Siehe über Lenins Auffassung der Einzelleitung hinsichtlich der mit seinen Gegnern entstandenen Polemik, Lenin, S. 834 ff.; siehe auch Schapko, S. 540 ff.

Großindustrie organisiert wurden". ¹⁾ Dies bedeutet aber keineswegs, daß er die Kollektivleitung völlig ablehnte; sie zeigte sich im Gegenteil immer noch in einem mehr oder weniger großen Einfluß der Gewerkschaften, der Räte und anderer Gremien.

Im selben Jahr wurden einige Vorschriften von grundsätzlicher Bedeutung für eine zentralisierte Verwaltung und Leitung erlassen. Beispielsweise erhielt das Dekret über die Verwaltung des nationalisierten Unternehmens am 7. März 1918 durch den Allrussischen Sowjet Narodnogo Chozjajstva (Sovnarchoz) ²⁾ Geltung, sowie die VO über die Verwaltung des nationalisierten Unternehmens am 3. Juni 1918 ³⁾ durch den Allrussischen Kongreß des Sovnarchoz.

Nach dem ersten Dekret waren zwei Direktoren - der technische und der administrative - vorgesehen, die die Kompetenzen unter sich aufteilten. Der technische Direktor verfügte über die technische Leitung des Unternehmens, die Organisation des Arbeitsprozesses u. a. und ernannte die technischen Fachleute im Unternehmen, während der administrative Direktor sich als Vermittler zwischen dem Unternehmen und höheren Wirtschaftsorganen einsetzte. Dieser berichtete der Exekutive über alle Aufträge und Befehle der zentralen Organe und kontrollierte ihre Ausführung. Außerdem wurde ein Wirtschaftsrat im Unternehmen errichtet, der aus Arbeitern, Angestellten, technischen Fachleuten und den Direktoren bestand. ⁴⁾ In kleinen Betrieben war es möglich und auch vorgesehen, daß nur ein einziger Direktor, der alle Funktionen übernahm, ernannt wurde.

1) Lenin, S. 869.

2) Propisi o učesću radnika u upravljanju i kontroli preduzeća, (Vorschriften über die Arbeiterbeteiligung an der Verwaltung und der Kontrolle des Unternehmens), Serie E, 6, IV, Belgrad 1957, S. 73-77.

3) Ebenda.

4) Vgl. Kratina, S. 32 ff.

Beide Direktoren waren den Staatsorganen im wesentlichen unterworfen, insbesondere den Zentraldirektionen für verschiedene Wirtschaftszweige, den sogenannten Zentren, die zum Obersten Volkswirtschaftsrat gehörten. ¹⁾ Die Zentraldirektionen monopolisierten sogar den Export-Import-Verkehr, kontrollierten die gesamte Versorgung für die Industrie und regelten den Verkauf der Produkte. Der Kommissar der Zentren ernannte beide Direktoren, die ihrerseits für die Verwaltung des Unternehmens dem Kommissar und den Zentren verantwortlich waren. Von der Hauptverwaltung der nationalisierten Industrie, dem sogenannten Glavk, der für die Organisation der Industrie zuständig war, waren die Direktoren weiterhin abhängig. Andererseits konnten sie ohne erforderliche Zustimmung des Fabrikkomitees handeln. Falls das Fabrikkomitee die Entscheidungen der Direktoren für unzulänglich hielt, stand es ihm nur zu, sich bei der zentralen Verwaltung zu beschweren und um Ratschläge zu bitten.

Auf dem neunten Kongress der Kommunistischen Partei Russlands im Jahre 1920 ²⁾ wurde der Zwiespalt über die zwei kontrastierenden Verwaltungssysteme - das kollegiale und das personale - gelöst und das berühmte edinonačalije-Prinzip (Einmannführungsprinzip) in das russische Wirtschaftsrecht endgültig eingeführt. Danach mußte die kollegiale Verwaltung, sofern sie auf dem Beratungs- und Entscheidungsbereich angewandt wurde, im Prozeß der Ausführung unbedingt der Alleinverwaltung den Platz räumen.

II. Neue Ökonomische Politik (NEP)

Als die wirtschaftliche und politische Lage sich im Frühjahr 1921 als unhaltbar erwies, wurde die Neue Ökonomische Politik (NEP) eingeführt, die bis 1.10.1927 die Wirtschaftspolitik Russlands beherrschte. Ziel der NEP war die Ersetzung der staatlichen Verteilung der Produkte

1) Pollock, S. 79 ff.

2) Dazu die Beschlüsse des IX. Kongresses der Kommunistischen Partei Rußlands, S. 453.

insbesondere der Agrarprodukte durch eine Naturalsteuer, was die Erneuerung des Marktes und des Handels herbeiführte. Dies war allerdings als ein Rückschritt zu betrachten und wurde nur als Notlösung gemeint. ¹⁾

Im Oktober 1922 wurde das Zivilgesetzbuch der RSFSR, das auch Vorschriften über die staatlichen Unternehmen enthielt, verabschiedet, und am 1.1.1923 trat es in Kraft. ²⁾ Gemäß Art. 19 des Zivilgesetzbuches waren die staatlichen Unternehmen und deren Vereinigungen selbständige juristische Personen, die mit eigenem Vermögen und in dessen Grenzen hafteten. Die Betriebe handelten durch ihre Organe oder Vertreter (Art. 16 Zivilgesetzbuch). Die Organe, die allgemeine Versammlung und die Verwaltung, mußten die Staatsinteressen dauernd berücksichtigen; andernfalls waren die Rechtsgeschäfte nichtig. ³⁾

Auch die ersten NEP-Vorschriften über das Privateigentum wurden in das Zivilgesetzbuch aufgenommen, wobei die kleineren Unternehmen über ihr Eigentum frei verfügen konnten (Art. 58 Zivilgesetzbuch). ⁴⁾ Hinzu kam die Regelung über ausländische Investitionen in der UdSSR und deren Förderung. Als Zielsetzung der NEP wurde somit die fremde Investierung in die Gesetzgebung mit einbezogen, aber im Unterschied zum deutschen Recht wurden die diesbezüglichen Vorschriften im Zivilgesetzbuch untergebracht. Trotz der Tatsache, daß die damals vorhandenen Gesellschaftsformen im Zivilgesetzbuch geregelt waren, zeigte sich die AG ziemlich flexibel und deswegen gerade für verschiedene Kapitalträger und Wirtschaftsorganisationen gleichartiger Interessen besonders geeignet. Diese sowjetische Aktiengesellschaft behielt ihre ursprüngliche Form bis heute, insbesondere auf dem

-
- 1) Vgl. ausführl. Roggemann, Die Entwicklung, S. 76; so auch Lenin, S. 667-703 über die Naturalsteuer; siehe auch Kaser, S. 98 ff; so auch Schlesinger, S. 88 ff.
2) Su RSFSR 1922, Nr. 71, Pos. 904.
3) Vgl. Roggemann, Die Entwicklung, S. 79.
4) Ebenda, S. 80.

Gebiet der organisatorischen sowjetisch-westlichen Zusammenarbeit, z. B. im Versicherungsrecht, ¹⁾ im Russischen Außenhandelsverband ²⁾ u. a. Die Verordnungen über die Aktiengesellschaften im Zivilgesetzbuch blieben bis zum Erlaß der neuen Aktiengesellschaftsordnung am 17.8.1927 gültig.

Nach Abbau der Verwaltungsorgane Glavk und Zentren wurden die Trusts am 10.4.1923 eingeführt. ³⁾ Diese staatlichen Industrieunternehmen arbeiteten nach den Grundsätzen der wirtschaftlichen Rechnungsführung ⁴⁾ mit dem Ziel, einen Gewinn zu erwirtschaften. Um über Grundkapital, Reserven und Gewinn verfügen zu können, mußte der Trust sich an die leitenden Organe (VSNCh) wenden, die ihre Zustimmung in Form einer Vollmacht erteilte. Darüber hinaus wurden die Direktoren, die zur sogenannten Trustleitung gehörten, von den leitenden Organen ernannt; ihr Kompetenzbereich erstreckte sich auf das Zivil- und Strafrecht sowie auf das Disziplinarverfahren. Die Stellung der Trustleitung gegenüber der einzelnen Fabriksleitung (Direktoren) wurde erst in einer VO vom 10.5.1924 geregelt, wonach die Fabrikdirektoren eigentlich nur als ausführendes Organ des Trusts galten. Vom Trust empfangen der Betrieb die Produktionsaufträge, Rohstoffe und alle entscheidenden Direktiven. Abgesehen von dem durch die Trustleitung erhaltenen Recht zum Ein- und Verkauf auf dem Markt, das dem Betriebsdirektor durch die Trustleitung übertragen werden konnte, war der Betriebsdirektor für die technische Durchführung der vom Trust erhaltenen Aufträge

-
- 1) Ausführl. über Versicherungsrecht bei Hülsberger, S. 119 ff.
2) Vgl. Roggemann, Die Entwicklung, Anm. 71-74.
3) Pollock, S. 192; Roggemann, Die Entwicklung, S. 82 ff.
4) "Unter der wirtschaftlichen Rechnungsführung (chozrasčet) wird die Methode der Wirtschaftsführung und der Leitung der wirtschaftlichen Tätigkeit, ferner auf Deckung der Ausgaben und Einnahmen aus dieser Tätigkeit und dem Erreichen der Rentabilität, schließlich auf der materiellen Interessiertheit und der Verantwortung für die Ergebnisse der Arbeit". zit. n. Laptev, Begriff und Prinzipien, S. 147.

verantwortlich. Sogar die Verlust bringenden Aufträge vom Trust konnte der unselbständige Betriebsdirektor nicht ablehnen. In diesem Fall konnte er sich beim Obersten Volkswirtschaftsrat nur beschweren.

Am 29. Juni 1927 wurde die Ordnung der staatlichen industriellen Trusts, ¹⁾ die fast 40 Jahre als Grundlage des Trustrechts diente, erlassen. In Art. 2 der neuen TrustVO wurden die allgemeinen Bestimmungen folgendermaßen erläutert:

"Als staatlicher Industrietrust wird ein staatlicher Industriebetrieb angesehen, der auf der Grundlage einer besonderen Satzung als selbständige Wirtschaftseinheit mit den Rechten einer juristischen Person und einem in Anteile nicht zerlegten Kapital organisiert ist, der sich in der Zuständigkeit einer in der Satzung angegebenen Staatsbehörde befindet und auf der Grundlage der kommerziellen Rechnungsführung in Übereinstimmung mit den durch die genannte Behörde bestätigten Planaufgaben handelt. Dem Trust wird gemäß dieser VO und seiner Satzung die Selbständigkeit in seiner operativen Tätigkeit gewährt". ²⁾

Gemäß Art. 3 der TrustVO von 1927 wurden dem Trust die Rechte einer juristischen Person vom Tage seiner Registrierung im festgesetzten Verfahren verliehen. ³⁾ Da der Trust nur eine spezielle oder relative Rechtsfähigkeit erhielt, konnte die Trustverwaltung als das zur Vertretung berechnigte Organ bzw. der Trustdirektor rechtsverbindliche Geschäfte für den Trust nur insoweit abschließen, als sie im Rahmen des in der Satzung fixierten Zweckes lagen. Darüber hinausgehende Rechtsgeschäfte waren nichtig. ⁴⁾

-
- 1) Положение о государственных промышленных трестах (Ordnung der staatlichen industriellen Trusts) vom 29.6.1927, SZ SSSR 1927, Nr. 39, Pos. 391-392.
2) Zit. n. Jakobs, Eigentumsbegriff, S. 288.
3) Ebenda, S. 289.
4) Vgl. Roggemann, Die Entwicklung, S. 96.

Nach der TrustVO von 1927 wurde der Oberste Wirtschaftsverwaltungsrat (VSNCh) nicht mehr als Organ des Trusts bezeichnet. Durch die gleichzeitige Abschaffung der Revisionskommission blieben der Vorstand, der aus drei bis fünf Personen mit dreijähriger Amtszeit bestand, und der Direktor als einzige Trustverwaltungsorgane. Falls kein Vorstand vorhanden war, bestand die Möglichkeit, einen einzigen Direktor zu ernennen. Der Direktor oder ein Vorstandsmitglied konnte während seiner Amtszeit vom übergeordneten Organ nur dann entlassen werden, wenn er eine seiner auferlegten Pflichten verletzte. ¹⁾

Als übergeordnetes Organ der Trusts von nationaler Bedeutung hatte der Glavk ²⁾ leitende Funktion in dem ihm zugewiesenen Industriezweig. ³⁾ Der Glavk war verpflichtet, den Direktor und die Mitglieder des Verwaltungsrates zu ernennen bzw. zu entlassen und die Investierungs-, Produktions- und Finanzpläne des Trusts zu überprüfen.

Bezüglich des Verhältnisses des Trusts zu den einzelnen Betrieben gilt, daß der Betriebsleiter vom Trustverwaltungsrat ernannt und entlassen wurde. Der Betriebsleiter entwarf die Produktionspläne, die nach Überprüfung durch den Trust angenommen werden mußten. ⁴⁾ Um als Betriebsorgan auftreten zu können, brauchte der Direktor des trustzugehörigen Betriebes eine vom Trustvorstand erteilte Vollmacht, die auch von der dem Trust übergeordneten Wirtschaftsverwaltungsbehörde bestätigt wurde. Der Betriebsdirektor handelte nicht im Namen des Betriebes, sondern des Trusts. ⁵⁾ In Art. 33 Buchst. a-g der TrustVO von 1927 wurden die Rechte des Unternehmensdirektors aufgezählt.

1) Ebenda, S. 104.

2) In der Zwischenzeit erschien der Glavk als Verwaltungsorgan wieder.

3) Mawritzki, S. 56 ff.

4) Ebenda, S. 57.

5) Vgl. Roggemann, Die Entwicklung, S. 105.

"Im Namen des Trusts sollte die Vollmacht den Betriebsdirektor danach berechtigen: Kreditkonten zu eröffnen, Wechsel auszustellen und zu diskontieren, Darlehen für die Produktion des Betriebes in Empfang zu nehmen, Geschäfte, Versorgung und Absatz des Betriebes betreffend durchzuführen und Kauf-, Werk-, Liefer-, Transport- und andere Verträge zu schließen, Pachtverträge zu schließen sowie veraltete und unbrauchbare Gebäude, Ausrüstungen und Einrichtungen zu veräußern. Daß der Trust dem Betriebsdirektor genaue Anweisungen für seine laufende Tätigkeit erteilte und dessen Geschäfte darüber hinaus noch der Genehmigung der dem Trust übergeordneten Wirtschaftsverwaltungsbehörde bedurften, schloß die Fixierung dieses Minimalinhaltes der Vollmacht nicht aus." (1)

III. 1927 - 1954

Entsprechend der Erklärung des ZK vom Dezember 1929, die Periode der Umgestaltung der sozialistischen Wirtschaft einzuleiten, ²⁾ wurde die Landwirtschaft kollektiviert und die Privatindustrie unmittelbar durch Finanz- und Kreditreform verstaatlicht. ³⁾ Zur Verstärkung der zentralen Planwirtschaft wurde der erste Fünfjahresplan eingeführt, was auch zur Zentralisierung der Industrieverwaltung führte. Dem Beschluß des ZK über die Reorganisation der Industrieverwaltung ⁴⁾ zufolge, wurde der Produktionsbetrieb autonom und damit zu untersten Wirtschaftsverwaltungsbehörde erklärt. Gleichzeitig gewann der Betriebsdirektor absolute Gewalt innerhalb des Betriebes und war für die Ausführung des Planes allein verantwortlich. ⁵⁾

Trotz dieser Änderungen hatte der trustzugehörige Betrieb immer noch keinen Anspruch auf Rechtssubjektivität. Erst durch das in der Kreditreform von 1930 ⁶⁾ eingeleitete Prinzip der Kreditierung der Betriebe durch

1) Zit. nach Roggemann, Die Entwicklung, S. 105-106.

2) Nach Roggemann, Die Entwicklung, S. 93, Anm. 107.

3) Siehe Knab, Rechtsstellung der staatlichen Industriebetriebe, S. 68.

4) Direktivy KPSS i sovetskogo pravitel'stva po chozjajstennym voprosam, Bd. II, Moskva 1957, S. 126 ff.

5) Vgl. Hueck-Nipperday, S. 87; so auch Roggemann, Die Entwicklung, S. 121; Knab, Rechtsstellung der staatlichen Industriebetriebe, S. 69.

6) O kreditnoj reforme, SZ SSSR 1930, Nr. 8 Pos. 98.

die Staatsbank wurde den einzelnen Industriebetrieben die Aussicht auf eine rechtliche Emanzipation gewährt, denn durch die neu erworbenen Finanz- und Kreditverpflichtungen konnten die Betriebe am Zivilrechtsverkehr teilnehmen. ¹⁾ Hinzu kam die Einführung der Bestells- und Lieferungsverträge durch VO über die Verantwortlichkeit für den vergesellschafteten Sektor der Volkswirtschaft vom 18.2.1931, ²⁾ so daß den Wirtschaftsorganen innerhalb des staatlichen Wirtschaftssektors das Vertragsrecht eingeräumt und damit die Haftung für die Nichterfüllung des Vertrages auf den Betriebsdirektor übertragen wurde. ³⁾ Andererseits konnten die einzelnen Industriebetriebe die Verträge nicht im eigenen Namen schließen, da Art. 33 der TrustVO von 1927 über Vollmachtserteilung durch den Trust ⁴⁾ immer noch galt. Die Vermögens- und haftungsrechtlichen Fragen wurden erst allmählich durch die Gesetzgebung geregelt.

Während der weiteren Entwicklung bis zum zweiten Weltkrieg, die Roggemann ⁵⁾ als die "stumme Periode der sowjetischen Rechtswissenschaft" bezeichnet, wurden keine wesentlichen Änderungen auf dem Wirtschaftssektor hervorgebracht. Als der Krieg im Jahre 1941 ausbrach, wurden die Vermögens- und Planungsrechte der Betriebe vom Staat unmittelbar übernommen, um den Bedürfnissen der Kriegswirtschaft nachkommen zu können. Nach dem Kriegsende im Jahre 1949 kam die Rückkehr zur Zentralverwaltungswirtschaft, die hinsichtlich der Zentralplanung zuerst durch die VO vom 2.8.1954 ⁶⁾ einigermaßen aufgelockert wurde. ⁷⁾

-
- 1) Vgl. Knab, Rechtsstellung der staatlichen Industriebetriebe, S.
 - 2) Ob otvestvennosti za nevypolnenie zakazov i postavok po dogovorom dlja obobščestvlennoho sektora narodnogo chozjajstva, in: SZ SSSR 1931, Nr. 10, Pos. 109.
 - 3) Vgl. Roggemann, Die Entwicklung, S. 124.
 - 4) Siehe S. 26 f. der Arbeit.
 - 5) Roggemann, Die Entwicklung, S. 117.
 - 6) Ob uporjadočeniei organizacii razrabotki techpromfinplanov predpriyatij i sokraščeniei form i pokazatelej techpromfinplanov, in: Direktivy KPSS i sovetского pravitel'stva po chozjajstvennym voprosam, Bd. IV, Moskva 1958, S. 250 f.
 - 7) Siehe Knab, Rechtsstellung der staatlichen Industriebetriebe, S. 80-83.

B. Die Nachkriegsentwicklung - Rezeption des sowjetischen Rechts in Jugoslawien und Ungarn

In der unmittelbaren Nachkriegszeit wurde das sowjetische Recht in anderen neuen sozialistischen Ländern rezipiert. In Jugoslawien und Ungarn wurden die Rechtssysteme radikal verändert; obwohl dies in Jugoslawien etwas schneller als in Ungarn der Fall war, fanden die Änderungen nicht auf einmal statt, sondern allmählich und kontinuierlich. Gleich nach dem Ende des zweiten Weltkrieges wurde mit dem Abbau des Privateigentums begonnen, die Kommunistische Partei kam in beiden Ländern an die Macht.

I. Jugoslawien

Mit dem Annullierungsgesetz ¹⁾ in Jugoslawien wurden diejenigen Gesetze, die vor dem 6.4.1941 und während der Besatzung gültig waren, außer Kraft gesetzt. Ausnahmsweise wurden gewisse Rechtsregeln des jugoslawischen Vorkriegsrechtssystems beibehalten, die unter bestimmten Bedingungen bis zum Erlass der neuen Vorschriften angewandt werden konnten. ²⁾ Da man die wirtschaftsrechtlichen Vorschriften zuerst änderte, wurden schon im Laufe des Jahres 1946 eine Reihe von neuen Gesetzen auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts erlassen. ³⁾ Bis zum Erlass des Grundsatzgesetzes über die staatlichen Wirtschaftsunternehmen vom 24.7.1940 wurden die

1) Sl.l. 86/1946.

2) Siehe B. Perić, S. 87.

3) Die unmittelbare Nachkriegszeit in Jugoslawien und auch in Ungarn konnte man als die Festigungsperiode der sozialistischen Gesellschaft bezeichnen, wobei die wirtschaftlichen Grundlagen des neuen Systems geschaffen wurden. In Jugoslawien wurden folgende Gesetze erlassen: das Gesetz über die Staatsverwaltung an gegnerischen Gütern und der Sequestration... vom 21.10.1944 (es trat am 6.2.1945 in Kraft); das Gesetz über Konfiskation vom 12.5.1945; das Gesetz über Agrarreform und Kolonisation vom 23.7.1945; u. a. In der Verfassung vom 31.1.1946 wurden die Nationalisierungszielsetzungen noch eingehender erläutert. Bis zum Ende 1946 wurde bereits über 90 % der Industrie verstaatlicht; in den nächsten Jahren nahm der Prozentsatz noch zu.

Unternehmen gleichzeitig von einem Bundes- und einem Landeswirtschaftsorgan, das die Befehle und Verordnungen den Unternehmen zustellte, verwaltet. Darüber hinaus fehlte eine Einheit in der inneren Verwaltung und Leitung des Unternehmens, so leitete z. B. ein Direktor oder Leiter einen Teil des Unternehmens und ein Verwaltungsausschuß den anderen.

Durch das Grundsatzgesetz über die staatlichen Wirtschaftsunternehmen ¹⁾ wurde die Unternehmensführung dann vereinheitlicht: Der Direktor wurde zum unmittelbaren Unternehmensleiter ernannt. Nach diesem Grundsatzgesetz wurden die Unternehmen ihrer Bedeutung entsprechend entweder vom Staat, der Republik oder der Gemeinde gegründet. Wie in der UdSSR mußte ein Unternehmen von nationaler Bedeutung unmittelbar vom Staat gegründet werden; war es nur für eine Republik von Bedeutung, so wurde es von dieser Republik und war es nur von lokaler Bedeutung, von der bestimmten Gemeinde gegründet. In jedem Fall war das Gründungsorgan danach berechtigt, alle Beurteilungen und Entscheidungen zu treffen; es stattete das Unternehmen mit Vermögen aus. ²⁾

Im großen und ganzen entsprach das jugoslawische System hinsichtlich der Unternehmen dem unternehmensrechtlichen Modell der UdSSR. Der Direktor mußte sich nach den Befehlen, Entscheidungen, Verordnungen und Richtlinien des administrativ-operativen Leiters und nach allen Vorschriften, die das Unternehmen betrafen, richten. Sofern der administrativ-operative Leiter die einzelnen Verwaltungsrechte selbst nicht übernahm, behielt der Direktor die Aufsicht über alle Arbeiter, vertrat den Disziplinarvorgesetzten und arbeitete den Arbeitsplan und verschiedene andere Entwürfe aus. Innerhalb des Unternehmens organisierte er die Arbeit, schloß die Arbeits-

1) Osnovni zakon o državnim privrednim preduzećima, Sl. l. 62/1946.

2) Vgl. Jovanović, Privredno pravo, S. 40 ff.

verträge, brachte die Höhe der Anleihen mit den Dienstvorschriften in Einklang und disponierte über die Finanz- und Umlaufmittel. Weiterhin war er berechtigt, den Arbeitslohn festzusetzen und anderen jederzeit eine Vollmacht zu erteilen. Als Vertreter des Unternehmens oblag es dem Direktor, mit den staatlichen Stellen und Dritten zu verhandeln. Wegen des ausgesprochenen Mangels an soziologischen Untersuchungen auf dem damaligen wirtschaftsrechtlichen Gebiet ist ein grundlegender Vergleich zwischen dem sowjetischen und dem jugoslawischen Direktor erschwert. Im allgemeinen kann man davon ausgehen, daß die Rechtslage der beiden Direktoren ähnlich war, abgesehen davon, daß die jugoslawischen Unternehmen ihrem Direktor größere Freiheit gewähren konnten.

Nach Erlaß der Planungsakte ¹⁾ entstand in Jugoslawien

-
- 1) Der Staat verordnete die Verteilung des industriellen Eigentums und der importierten Waren auf Grund besonderer Vorschriften, so daß er für die Distribution der Mehrheit der Waren verantwortlich war. Dem Plan entsprechend hatten das Bundesministerium und die Volksrepubliken den Haupterzeugern die gesamte Quantität ihrer Produktion zugewiesen. Danach stellten sie die Hauptverbraucher fest und teilten die Waren jedem nach seinen Bedürfnissen zu. Nur selten wurden die Waren direkt an die Arbeiter des Unternehmens verteilt, vielmehr wurde es dem sog. Direktions- und Verwaltungsorgan übergeben, das die Lieferung kontrollierte und deren Quantität bestimmte. Obwohl das Verwaltungsorgan verpflichtet war, den Vertrag vor Lieferung der Waren zu schließen, hatte es durch die Planungsakte das Recht erworben, die Waren ohne Rücksicht auf den Vertragsschluß abzuliefern. Infolgedessen hatte der Vertrag nur deklaratorische Bedeutung. Wollte eine Partei auf die Schließung des Vertrages verzichten oder zusätzliche Bedingungen verlangen, hatte der andere Vertragspartner das Recht, sich an die Staatsarbitrage zu wenden. Auf Anordnung der Arbitrage mußte diese Partei dem Vertrag schließlich zustimmen oder sich mit den Beschlüssen für einen neuen Vertrag einverstanden erklären. Die Lieferung an die Wirtschaftsorganisationen, die Voraussetzungen des Vertrages und die Vertragspartner wurden von der administrativen Planungsakte bestimmt. Der Vertrag wurde nicht nur in seiner Entstehung, sondern auch in allen seinen weiteren Phasen nach der Planungsakte geregelt. Kapor-Antonijević, S. 29; siehe auch Goldstajn, Privredno ugovorno pravo, S. 22 ff.

eine Art Naturalplanung, ¹⁾ die dem sowjetischen Modell weitgehend entsprach, jedoch in der Entwicklung noch zurück lag. Sofern der jugoslawische Unternehmensdirektor als der unmittelbar führende Leiter und Disziplinarvorgesetzte sämtlicher Arbeiter und Angestellten des Unternehmens fungierte, war seine Lage eigenartig und stellte eine exponierte Position dar; infolgedessen stellte die Belegschaft (Arbeiter und Angestellte) ihn einem staatlichen Organ gleich. ²⁾ Andererseits konnte der Direktor weder die Rentabilität noch die Ausführung des Arbeitsplanes noch die Unternehmensleitung nach außen nennenswert beeinflussen. Bei Festlegung der vom Unternehmen erzeugten Produkte hatte der jugoslawische Direktor kein Stimmrecht und nur selten bei der Auswahl der Vertragspartner.

Obwohl der Direktor als einziges Verwaltungsorgan innerhalb des Unternehmens galt, war sein Verantwortungsbereich nach außen vollkommen beschränkt. Von oben her erhielt er die Befehle, die er in der Ausführung des Planes durchführen mußte. In dieser Hinsicht wirkte er als ein gehorsames Exekutivorgan des Staates und des bürokratischen Staatsapparats, der seine Arbeit kontrollierte, überwachte und dirigierte. Somit repräsentierte er eine Staatsgewalt, deren Befugnisse sich auf die Tätigkeit des Unternehmens im ganzen bezogen und die auf die Vollziehung des vom Staat bestimmten Wirtschaftsplanes hinzielten. Im Falle, daß die Zielsetzungen nicht erreicht würden, bestand die Möglichkeit, Sanktionen gegen den Direktor zu ergreifen, gegebenenfalls ihn sogar zu entlassen. ³⁾

1) Bei Naturalplanung werden die Kennziffern in Tonnen, Metern, Stücken angegeben. "So wird das Verhältnis zwischen Produktion und Verbrauch der wichtigsten Güter (Metall, Erze, Kohle, Maschinen, usw.) festgelegt, um auf diese Weise das richtige Verhältnis zwischen den einzelnen Produktionselementen zu bestimmen". Zit. nach Bilinsky, Das sowjetische Wirtschaftsrecht, S. 59.

2) Vgl. Kratine, S. 43.

3) Ebenda; dazu Vojvodić S. 166.

Im Innenbereich des Unternehmens war der jugoslawische Direktor nicht ganz sich selbst überlassen. Gemäß Art. 43 des Gesetzes über die staatlichen Wirtschaftsunternehmen von 1946 ¹⁾ wurde eine Gewerkschaft (Syndikat im Serbokroatischen) gegründet, die den Direktor hinsichtlich der Produktivität und Leistungsfähigkeit, der Organisation der Arbeit, der Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeiter usw. beraten sollte. Auch hinsichtlich der Verwaltung und der Nutzanwendung der zur Verfügung stehenden Mittel, mußte der Direktor sich von den Gewerkschaften beraten lassen. Außerdem hatte die Gewerkschaft das Recht und die Pflicht, dem administrativ-operativen Leiter und den höheren Staatsorganen über alle Unregelmäßigkeiten in der Arbeit des Unternehmens zu berichten. Eine zusätzliche Beschränkung der Leitungsmacht des Direktors ergab sich durch die Gründung eines Fachrates gemäß Art. 50 des Gesetzes über die staatlichen Wirtschaftsunternehmen von 1946, wobei das administrativ-operative Organ den Fachrat aufrufen konnte, den Direktor in allen Fachfragen zu beraten.

II. Ungarn

Wie in einzelnen jugoslawischen Unternehmen und in den sowjetischen Betrieben der ersten Jahre wurden Fabrikkomitees als Verwaltungsorgane in den ungarischen Unternehmen nach dem Krieg eingesetzt. Ungarn war das einzige sozialistische Land außer der UdSSR, in dem eine Revolution nach dem ersten Weltkrieg stattgefunden hatte. ²⁾ Die Einführung der Fabrikkomitees erfolgte, um das Nachkriegsdurcheinander in der ungarischen Wirtschaft zu überbrücken. Schon im Februar 1945 erhielten die Fabrikkomitees ihre gesetzliche Grundlage durch eine VO des Ministers für Industrie. ³⁾ Die Fabrikkomitees waren für alle Fragen des Unter-

1) siehe S. 30 Anm. 1.

2) Im Zusammenhang damit sollte die Ungarische-sowjetische Republik, die 1919 entstand, erwähnt werden. In Ungarn ging die Entwicklung ähnlich wie in Jugoslawien, aber langsamer voran. Im März 1945 wurden die Landwirtschafts- und Waldbetriebe nationalisiert, im August 1946 die Bergwerke, im Sept. 1946 die Schwerindustrie, usw. Danach kamen die Unternehmen mit 10 bis 100 Arbeitnehmern in Staatsbesitz; bis Ende 1949 wurden sämtliche privatgebliebenen Unternehmen verstaatlicht. Dazu Štajner, S. 7 ff.; so auch Hevesi, S. 254 ff.

3) Zit. n. Štajner, S. 72, Verordnung des Ministers für Industrie, Nr. 55000/945 Magyar közlöny vom 18.2.1945.

nehmens bezüglich Arbeitsverhältnisse, Lohn, Arbeitszeit, soziale Probleme, wirtschaftliche Interessen usw. zuständig.

Unter dem sowjetischen Einfluß wurden in der Folgezeit erforderliche Änderungen in der Unternehmensführung in Ungarn vorgenommen. Aufgrund des Gesetzes Nr. XXXVII von 1948 über die Nationalunternehmen ¹⁾ und des späteren Gesetzes Nr. X von 1949 über die Gemeindeunternehmen (közset) ²⁾ wurde in der Regel ein Arbeiter aus der Reihe der Arbeitnehmer oder der technischen Intelligenz zum Direktor ernannt. ³⁾ Nach der Nationalisierung der größeren Unternehmen im Sommer 1948 sollte auch die Partei neben dem Direktor und den Fabrikkomitees an der Unternehmensführung teilnehmen. Das Ergebnis war das sog. Fabrikdreieck, das der Präsident der Fabrikkomitees, der Direktor und der Sekretär der Parteiorganisation bildeten. Diese Entwicklung, die weder in Jugoslawien noch in der UdSSR vorkam, war als Übergangslösung anzusehen, die auf eine Berücksichtigung und Befriedigung der allgemeinen Interessen durch Zusammenarbeit zielte.

Das brachte aber gewisse Schwierigkeiten mit sich. Erhielt der Direktor Weisungen von den übergeordneten Organen, die sich gegen die unmittelbaren Interessen der Arbeiter auswirkten, konnten die Fabrikkomitees bzw. ihr Präsident sich für ihre eigenen Interessen einsetzen und anhand der ihnen eingeräumten Rechte in der oben erwähnten MinisterVO das Ergebnis beeinflussen. ⁴⁾ Falls die drei Mitglieder des Fabrikdreiecks sich nicht einigen konnten, mußten der Direktor und der Sekretär der Parteiorganisation zugunsten des Präsidenten der Fabrikkomitees nachgeben.

1) 1948. évi XXXVII. tv. a nemzeti vállalatról, zit. n.

Berényi-Martonyi-Szamel-Szatmári, S. 224, Anm. 17.

2) 1949. évi X. tv. a községi vállalatról, zit. n.

Berényi-Martonyi-Szamel-Szatmári, S. 224, Anm. 18.

3) Vgl. Stajner, S. 103 ff.

4) Ebenda, S. 104.

Da die Fabrikkomitees mit dem Direktor häufig in Konflikt gerieten, wurden sie als Unternehmensverwaltungsorgan abgeschafft und in die Verwaltung der Gewerkschaftszweigstellen übergeleitet, was den Einfluß des Direktors auf den Innenbereich entsprechend verstärkte. Nach der damaligen Lehre und Propaganda galten die Gewerkschaftsausschüsse als eine der neuen Entwicklung entsprechende höhere Stufe der Fabrikkomitees. ¹⁾ An die Stelle des bisherigen Fabrikdreiecks (Direktor, Präsident der Fabrikkomitees und Sekretär der Parteiorganisation) traten der Direktor, der Chefingenieur und der Hauptbuchhalter als neues Dreieck und Verwaltungsorgan des ungarischen Unternehmens. ²⁾ Dieser organisatorische Übergang geschah aber nicht ohne unvermeidbare Schwierigkeiten. Da sie in dem neuen Verwaltungssystem nicht berücksichtigt worden waren, widersetzten sich die Fabrikkomitees dem neuen Dreieck.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß in Ungarn und in Jugoslawien die Wirtschaftsorganisationen das sowjetische Vorbild übernahmen. Dies geschah auf Grund des vorherrschenden Einflusses der UdSSR und darüber hinaus aus der Notwendigkeit, zu einer Festigung der politischen und wirtschaftlichen Systeme zu gelangen. Um die zwei Systeme ineinander verflechten und dabei eine sozialistische Wirtschaft organisieren zu können, bemächtigte sich der Staat aller Hauptproduktionsmittel und begründete dadurch eine mächtige Zentralisierung. Wegen der Plan- und Vertragsdisziplin wurde es notwendig, daß die Wirtschaft von einer zentralen Stelle aus dirigiert wurde, die nicht nur die allgemeinen Entwicklungslinien feststellte, sondern auch den Arbeitskreis der Wirtschaftsorganisationen und die Aufgaben der Organisationen zur Erfüllung des Wirtschaftsplanes, der die Ökonomie im ganzen regelte, bestimmte. ³⁾ Bis zu diesem Zeitpunkt hatten das jugoslawische und das ungarische Wirtschaftssystem eine ähnliche Entwicklung hinter sich gebracht. Danach jedoch gingen sie getrennte Wege.

1) Vgl. Štajner, S. 112, Anm. 1; so auch Kiraly, S. 11

2) Vgl. Štajner, S. 106; so auch Kiraly, S. 12.

3) Vgl. Kapor-Antonijević, S. 29.

C. Weitere Entwicklung der Rechte und Pflichten des Unternehmensdirektors in der UdSSR und in Ungarn

I. Die UdSSR - VO über die Erweiterung der Rechte der Betriebsdirektoren

Als der Ministerrat der UdSSR die VO über die Erweiterung der Rechte der Betriebsdirektoren am 9.8.1955 ¹⁾ erließ, war er vom Grundgedanken beherrscht, daß der Staat dem Direktor und nicht dem Betrieb das Recht verleiht, die Objekte des staatlichen Eigentums zu verwalten. ²⁾ In der Folgezeit sah man immer noch im Direktor und nicht im Betrieb das Wirtschaftsverwaltungsorgan und damit den Normadressaten. ³⁾ Diese VO erweiterte die Rechte des Direktors beträchtlich, so daß manche seiner Befugnisse als "obligatorische Vollmachten" ⁴⁾ angesehen wurden. Fragen der Produktions- und Arbeitsorganisation, der Lohn- und Personalpolitik, der Vergabe von Vergünstigungen für vorzügliche Arbeitsleistung und technologische Änderungen fielen in den Kompetenzbereich des Direktors. ⁵⁾

Auf dem Gebiet der Planung wurde die Billigung des Unternehmensplans von der übergeordneten Verwaltungsbehörde auf den Direktor übertragen. ⁶⁾ Den Unternehmensplan konnte der Direktor nun sowohl qualitativ als auch quantitativ bestimmen, solange er die vom übergeordneten Organ zugewiesenen Plankennziffern in Form von Planaufgaben berücksichtigte.

Außerdem verleiht die VO über die Betriebsdirektoren von 1955 dem Direktor das Recht, Fonds anderen Unternehmen übergeben und die nicht mehr benötigten Rohstoffe veräußern zu

1) Direktivy KPSS i sovetskogo pravitel'stva po chozjajstvennym voprosam, (O rasshirenai prav direktorov predprietai), Bd. IV, Moskva 1958, S. 451 ff.

2) Vgl. Vlassov, in: Studenikin- Vlassov-Jevtichijev, S. 134.

3) Roggemann, Die Entwicklung, S. 131.

4) Vgl. Bilinsky, Die neueste Entwicklung, S. 82.

5) Ebenda; so auch Laptev, Pravovoe polozenie, S. 208.

6) Vgl. Laptev, Pravovoe polozenie, S. 208, dazu Schütz, S. 7.

können. ¹⁾ Einen bedeutenden Schritt zur freien operativen Verwaltung sah Laptev im neu erworbenen Recht des Direktors, über die Arbeiterstruktur ²⁾ des Unternehmens zu entscheiden. Hierzu meint Bilinsky, ³⁾ daß die VO nicht auf eine gewisse Selbständigkeit für das Unternehmen, sondern vielmehr auf Planerfüllung durch eine verstärkte Einmannführung zielte.

II. Ungarn

1. Die VO über die Rechtsstellung und Pflichten des Unternehmensdirektors von 1954

Die ungarische VO Nr. 1077/1954 über die Rechtsstellung und Pflichten des Wirtschaftsunternehmensdirektors wurde erst am 21.9.1954 ⁴⁾ vom Ministerrat erlassen. Durch diese VO, die für die vorliegende Untersuchung besonders bedeutsam ist, wurde der Direktor zum einzigen verantwortlichen Leiter des Wirtschaftsunternehmens bestimmt. Er konnte alle Entscheidungen in Übereinstimmung mit den Gesetzen treffen und hierbei verfügte er über die disziplinarischen, strafrechtlichen und zivilrechtlichen Gewalten der Unternehmensleitung.

Die Ernennung bzw. die Abberufung des Direktors stand dem Leiter des übergeordneten Organs (irányító szerv) bzw. dem obersten Organ (Minister) zu, das auch für die Regelung des Lohnes und der verschiedenen Prämien des Direktors zuständig war. Das Arbeitsverhältnis des Direktors

1) Vgl. Laptev, Pravovoe polozenie, S. 214.

2) Ebenda, S. 215.

3) Bilinsky, Die neueste Entwicklung, S. 82-83; siehe dazu die ausführl. Analyse der Rechte des Direktors bei Meyer, S. 89 ff.

4) Magyar Könlöny 70/1954, Ministertanácsi Határozat az iparvállalatok igazgatóinak jogairól és kötelezettségeiről, (Ungarisches Mitteilungsblatt Nr. 70/1954, Entscheidung des Ministerrates über die Rechtslage und Pflichten der Industrieunternehmensdirektoren).

konnte auf Grund eines Disziplinarverfahrens oder einer Kündigung beendet werden. Wenn seine Arbeit sich als unzulänglich erwies, konnte das übergeordnete Organ dem Direktor einen anderen Arbeitsplatz zuweisen, ohne daß es eines Disziplinarverfahrens bedurft hätte. Ein Kündigungsgrund konnte auch im Falle der Einstellung des gesamten Betriebes gegeben sein. Nach Beendigung seines Dienstverhältnisses, was durch ein vorschriftsmäßiges Protokoll schriftlich bestätigt wurde, konnte er immer noch für die während seiner Amtszeit von ihm verursachten Schäden verantwortlich gemacht werden.

Nach dem Gesetz gehörte der Direktor zum Staatsapparat. Niemand, auch nicht das übergeordnete Organ, konnte die Entscheidungen, die der Kompetenz des Direktors unterlagen, beeinflussen. Indem der Direktor seine Beschlüsse selbständig fasste, war er im Innenbereich der allein befugte Leiter. Nur ausnahmsweise war er verpflichtet, bestimmte Anweisungen zu befolgen. Vertraten Direktor und übergeordnetes Organ hinsichtlich einer zu entscheidenden Angelegenheit eine unterschiedliche Auffassung, so konnte der Direktor seinen Standpunkt dem obersten Gremium (Minister) schriftlich mitteilen. Dieses Gremium hatte innerhalb von 15 Tagen hierzu Stellung zu nehmen und seine Entscheidungsgründe dem Direktor schriftlich mitzuteilen.

Auf Grund der genannten VO über die Rechtsstellung und Pflichten des Wirtschaftsunternehmensdirektors in Ungarn umfaßten die Kompetenzen des Direktors folgende Bereiche: a) Erfüllung des Wirtschaftsplanes; b) Haftung für das Staatseigentum und Vermögen, die ihm zum Leitungszweck anvertraut wurden; das Vermögen durfte sich in keinem Fall verringern; c) die Leitung der Arbeit und Produktion im Unternehmen; d) Ausführung und Beachtung der Rechtsvorschriften und Anweisungen des übergeordneten Organs; e) Arbeitsdisziplin und Kontrolle über die Einhaltung der Arbeiterrechte; f) Fortbildung der Arbeiter; g) sozialistische Arbeitsbedingungen.

Hauptaufgabe des Direktors war es, den Wirtschaftsplan zu verwirklichen und die Arbeit im Rahmen des Planes zu organisieren. Sein Erfolg bzw. Mißerfolg ließ sich durch einen Vergleich des Aufgabenkatalogs mit den diesbezüglichen Leistungen feststellen. Nur wenn nach Finanzierung der im Plan vorgesehenen Aufgaben noch etwas Kapital übrigblieb, konnte der Direktor Produkte außerhalb des Planes erzeugen lassen. Zu diesem Zweck durfte er jedoch keine Rohstoffe, die zur Erfüllung des Planes bestimmt waren, verwenden. Der Direktor verschaffte dem Unternehmen die notwendigen Verarbeitungsmaterialien und kontrollierte ihre Verwendung im Hinblick darauf, daß eine Maximalproduktivität erreicht wurde. Ebenfalls war er für die Lagerung der Produktionsmittel verantwortlich. Im übrigen hatte er das Recht, Produktionsmittel bis zum Wert von mehr als 25000 Florint zu verkaufen. Beim Verkauf von Produktionsmitteln im Werte von mehr als 25000 Florint mußte er um Erlaubnis durch das übergeordnete Organ nachsuchen. Entscheidungen über Investitionen, Amortisation von Maschinen usw. fielen ebenfalls in den Aufgabenbereich des Direktors. Was die Leitung des Unternehmens betraf, konnte der Direktor seine Mitarbeiter selbst wählen und das Personal mit Ausnahme des Chefindingenieurs und des Hauptbuchhalters anstellen oder entlassen. Er regelte ihre Löhne, führte das Disziplinarverfahren durch und schloß den Kollektivarbeitsvertrag mit den Vertretern der Gewerkschaft. Nur mit Zustimmung des Direktors konnte das übergeordnete Organ weitere Arbeiter im Unternehmen anstellen, allerdings durfte der Direktor seine Zustimmung zu erforderlichen Einstellungen nicht verweigern.

In seiner Definition des Staatsbetriebes sah Venediktov im Direktor einen Repräsentanten des Staates, nach dessen Weisungen er daher auch seine Tätigkeit auszuüben hatte:

"Der Betrieb ist ein vom Staat organisiertes Kollektiv von Arbeitern und Angestellten mit einem verantwortlichen Leiter an der Spitze, dem der

Staat die Erfüllung bestimmter Staatsaufgaben übertragen und zur Verwirklichung dieser Aufgaben einen entsprechenden Teil des einheitlichen Fonds des Staatseigentums zur Verfügung gestellt hat". 1)

Hierin kam der Einfluß der russischen Lehre auf das ungarische Recht deutlich zum Ausdruck.

Der Direktor war verpflichtet, seine Leitung nach dem übergeordneten Organ und dessen Entscheidungen auszurichten. Als Exekutivorgan des Staates war er ausschließlich für die untergeordneten Arbeiter und Angestellten zuständig. Verletzte der Direktor die Rechte der Arbeiter, war er weder der Belegschaft noch einem ihrer Organe, sondern dem übergeordneten Organ verantwortlich. Anfang der fünfziger Jahre gehörte das sog. Normsystem für die Festsetzung des Lohnes zu den Kompetenzen des Direktors. Beispielsweise konnten sich die Arbeiter nach diesem System über die Verletzung der diesbezüglichen Normen beschweren und Einspruch beim Abteilungsleiter (der nur für Verwirklichung der technischen Leitung zuständig war) erheben, der hierzu seine Meinung dem Einspruch schriftlich beizufügen hatte. Unterstützte der Abteilungsleiter die Beschwerde der Arbeiter, so wurde der Einspruch dem Direktor übergeben. 2)

So kann man sagen, daß alles, was die Rechte der Arbeiter betraf, vom Direktor allein ausging und am Ende wie ein echter *circulus vitiosus* zu ihm zurückkehrte. Die Ursache für diesen Zustand war darin zu sehen, daß ein Organ zur Vertretung der Interessen und Rechte der Arbeiter fehlte. Im Innenbereich des Unternehmens war der Direktor das alleinentscheidende und damit mächtigste Organ. Im Außenbereich waren aber seine Rechte wesentlich geringer und er selbst zum größten Teil vom übergeordneten Organ abhängig.

1) Zit. nach Knab, Die Rechtsnatur des Staatsbetriebes, S. 8, A.V. Venediktov, Das sozialistische Staatseigentum, Moskau-Leningrad 1948, S. 338.

2) Siehe Stajner, S. 112 ff.

2. Reformtendenzen in Ungarn

Reformtendenzen machten sich auch in Ungarn bemerkbar, aber es kam wie in der UdSSR hierbei zu keiner wesentlichen Änderung in der Gesetzgebung bis zum Jahre 1963/64, dem Zeitpunkt des Erlasses der RegierungsVO über einzelne organisatorische Fragen des staatlichen Industrieunternehmens und der Industrielenkungsorgane vom 29.1.1963 ¹⁾ und der RegierungsVO über die Rechtsstellung der Leiter des staatlichen Industrieunternehmens vom 19.9.1964. ²⁾ Die erste VO hatte die Fusion mehrerer Betriebe zur Folge mit dem Ziel, sog. Industriegroßunternehmen zu bilden, die unmittelbar der Weisung und Aufsicht eines Ministeriums unterstanden. Dies hatte eine beträchtliche Verringerung der Betriebe, die unter zentraler Leitung standen, sowie derjenigen unter Leitung von mittleren Verwaltungsorganen zur Folge. Der Typ der mittleren Lenkungsorgane wurde vereinheitlicht, so daß die mittelgroßen Betriebe nur in Form von Trusts existierten. ³⁾

Die Reform der Industrieverwaltung, die in Ungarn im Jahre 1963 einsetzte, brachte auch in der Betriebsverfassung nicht unerhebliche Änderungen hervor. Im Grunde genommen festigten die Änderungen das Einmannleitungsprinzip; darüber hinaus sollte der Leiter größere Rücksicht auf die Interessen des Betriebskollektivs nehmen, das ihn immer noch zu beraten hatte. ⁴⁾ Wie früher stand der Direktor an der Spitze des Betriebes. Die Weisungen des Direktors waren für seine zwei Stellvertreter, den Chefingenieur im technischen und den Hauptbuchhalter im wirtschaftlichen Bereich bindend. Wenn sie sich über die Weisungen ihres Direktors be-

1) 2/1963 Korm. számú rendelet az állami iparvállalatok és iparirányító szervek egyes szervezeti kérdéseiről, (L. 29), in: Magyar Közlöny (Ungarisches Mitteilungsblatt) Nr. 5 1963.

2) Kormány számú rendelet az állami ipari vállalatok vezetőinek jogállásáról, 23/1964 (IX, 19) in: Magyar Közlöny (Ungarisches Mitteilungsblatt) Nr. 36 1964.

3) Vgl. Brunner, S. 106 ff., bes. S. 110.

4) Ebenda, S. 110.

schweren wollten, konnten sie sich an die übergeordneten Organe wenden und ihre Beschwerde schriftlich übergeben. ¹⁾

Nach Art. 3 Abs. 3 der RegierungsVO über die Rechtsstellung der Leiter des staatlichen Unternehmens sollte der Unternehmensdirektor seine Führung und Überwachung der Produktionstätigkeit im Einklang mit den Interessen der Belegschaft vornehmen. Daher hatte er den Gewerkschaftsleiter anzuhören und seine Meinung zu berücksichtigen, ehe er seine Entscheidungen traf. Hierdurch sollten die Gewerkschaften, der Betriebsrat ²⁾ und das Betriebskollektiv (alle Beschäftigten) größeren Einfluß auf die Arbeit des Unternehmens gewinnen können.

Durch diese oben genannte VO wurden die Rechte und Pflichten der zwei Stellvertreter des Direktors zum ersten Mal zusammen mit denen des Direktors in einer VO geregelt, ³⁾ so daß man sich eher einen Überblick über die Kompetenzen und Pflichten der Mitglieder der Unternehmensleitung verschaffen und vor allem die jeweiligen Rechte schärfer abgrenzen konnte. Dies war bislang kaum möglich, da der dreijährige Abstand der früheren Verordnungen, die einerseits die Rechte der Stellvertreter und andererseits die Rechte des Direktors regelten, zu groß war, um die grundlegenden Unterschiede und Abgrenzungen deutlich zum Ausdruck zu bringen. ⁴⁾

Obwohl die VO den Stellvertretern ⁵⁾ die Teilnahme an der Unternehmensverwaltung zugestand, blieb auch weiterhin

1) Ebenda.

2) Betriebsrat (üzemi tanács), ein gewähltes Organ mit überwiegend beratender Funktion.

3) Früher waren die Rechte des Chefindgenieurs in der MinisterratVO Nr. 123 aus dem Jahre 1951 aufgeführt, diejenigen des Hauptbuchhalters in der VO Nr. 125 aus dem Jahre 1951 und diejenigen des Direktors in der VO Nr. 1077 aus dem Jahre 1954.

4) Vgl. Czilczer-Farkas, S. 1.

5) Der Direktor hat zwei Stellvertreter, den Chefindgenieur für den technischen und den Hauptbuchhalter für den wirtschaftlichen Bereich. Die beiden sind gegenüber dem Direktor weisungsgebunden; siehe Art. 4 der VO Nr. 23/1964.

der Direktor ausschließlich der allein autorisierte Leiter des Unternehmens. Alle Rechte der Stellvertreter erhielten diese eigentlich nur durch Übertragung vom Direktor, wobei darüber hinaus wichtige Entscheidungen der Stellvertreter der Genehmigung durch den Direktor bedurften. ¹⁾

Die VO legte schließlich gewisse Ausbildungsvoraussetzungen für die Position der stellvertretenden Direktoren fest. An die Stelle des Direktors selbst wurden jedoch keine solchen Voraussetzungen geknüpft, da für seine Ernennung in erster Linie weniger die ausschließlich fachliche Qualifikation, sondern vielmehr ein festes Vertrauensverhältnis zum Staat entscheidend war.

1) Vgl. Czilczer-Farkas, S. 4.

Zweiter Teil

DIE HEUTIGE RECHTSSTELLUNG DES DIREKTORS IN DER UdSSR

Mitte der sechziger Jahre stellte sich für die sowjetische Volkswirtschaft die Frage, ob man die Zentralplanung noch verstärken oder den einzelnen Unternehmen größere Selbständigkeit verleihen sollte, um die Produktivität zu erhöhen.

Die Zentralplanung war zwar für die damalige Wirtschaft hinsichtlich der Erfüllung der Hauptaufgabe insbesondere der Mobilisierung von Mitteln zur staatlichen Bedürfnisbefriedigung gut geeignet. Eine Zunahme der Produktionsmenge, die z. T. über die im Plan vorgesehene Wachstumsrate hinausging, kam dabei zustande. Demgegenüber nahm aber die Produktionswirksamkeit kaum zu, da man gezwungen war, in erster Linie den Plan um jeden Preis zu erfüllen. Es bestand vielfach ein deutlicher Interessengegensatz zwischen den Vorstellungen der einzelnen Unternehmen und dem staatlichen Wirtschaftsplan. Die Unternehmen waren vor allem an einem Plan interessiert, der leicht übererfüllt werden konnte, die Planer dagegen wollten mit den gegebenen Mitteln unter Beachtung einer ökonomisch vertretbaren Produktivität den höchstmöglichen Ertrag erbringen. Die Unternehmen gingen dabei dazu über, lediglich den Produktionsausstoß zu vergrößern, ohne nach den Produktionskosten zu fragen. Die zwangsläufige Folge war eine detaillierte Zentralplanung, die nicht nur die Ausbringungsmengen, sondern alle wichtigen Produktionsdaten in Form von Kennziffern festlegte. Der Produktionsplan des einzelnen Unternehmens wurde damit in den wesentlichen Bestandteilen von oben vorgegeben. Die unternehmerische Planaufstellung war nicht mehr als ein formaler Akt. Die wirtschaftlichen Entscheidungen der Produktionskollektive wurden daher nur selten aufgrund eigener ökonomischer Beurteilung getroffen. ¹⁾

1) Vgl. Liberman, S. 439; Roggemann, Die Entwicklung, S. 130-131; Hazard, S. 234 ff.; so auch Kassizki, S. 1187-1194 über die Verantwortlichkeitsprobleme im Verhältnis Unternehmen - übergeordnetes Organ - Staat wie auch im Innenbereich des Unternehmens.

Die Wirtschaftsreformen, die in der UdSSR vom Septemberplenar der KPdSR 1965 eingeleitet wurden, bewirkten einige Veränderungen im Wirtschaftsbereich, so sollten z. B. während der nächsten Periode mehrere wirtschaftliche Methoden in der Unternehmensleitung eingeführt werden, um die Belegschaft verstärkt materiell zu stimulieren. Vor allem sollte die individuelle Verantwortlichkeit des einzelnen Arbeiters für die Unternehmenstätigkeit und seine eigenen Tätigkeiten erhöht werden. Darüber hinaus wurde der Umfang der Plankennziffer begrenzt, was zur Erweiterung der Rechte und der Selbständigkeit des Unternehmens beitrug. ¹⁾ Im Innenbereich des Unternehmens erhielten die Reformen eine besondere Bedeutung, weil das Industrieunternehmen selbst zum ersten Mal in den Mittelpunkt einer umfassenden rechtlichen Regelung gestellt wurde, denn alle früheren Wirtschaftsgesetzgebungsakte galten nicht unmittelbar dem Unternehmen selbst, sondern entweder den übergeordneten Wirtschaftseinheiten oder der Stellung des Direktors. ²⁾

A. Der Direktor und sein Verhältnis zum Unternehmen und zum Staat

Das Verhältnis des Unternehmensdirektors zum Staat ist in der VO von 1965 (Verordnung über das sozialistische staatliche Produktionsunternehmen), die durch die VO des Ministerrates der UdSSR vom 4. Oktober 1965 bestätigt wurde, geregelt. ³⁾

Gemäß Art. 4 der VO von 1965 vollzieht sich die Verwaltung des Unternehmens auf der Grundlage der Einmannleitung (edinonachalie). Der Direktor steht an der Spitze des Unternehmens (Art. 89 Abs. 1 VO 1965), er wird vom übergeordneten Organ ernannt und abberufen (Art. 89 Abs. 2 VO 1965).

1) Vgl. Lapatev, Vnutrichozhajstvemye, S. 23 ff.; siehe dazu Loeber, Zur Vertragsfreiheit, S. 221 ff.; bes. S. 238 über Änderungen auf dem Gebiet des Vertragsrechts.

2) Roggemann, Die Entwicklung, S. 142.

3) Siehe S. 9 Anm. 1 der Arbeit.

"Die einem Unternehmen in Zusammenhang mit seiner Produktions- und Wirtschaftstätigkeit zuerkannten Rechte werden vom Direktor (Geschäftsführer, Leiter) und entsprechend der festgelegten Aufgabenverteilung von anderen Amtspersonen des Unternehmens und in den gesetzlich vorgesehenen Fällen gemeinsam mit, nach Absprache mit oder unter Beteiligung des Fabriks-, Werks- oder Ortskomitees der Gewerkschaft wahrgenommen". (Art. 41 VO 1965). ¹⁾

Nach Art. 90 Abs. 1 organisiert der Direktor die gesamte Arbeit des Unternehmens und trägt die volle Verantwortung für dessen Zustand und Tätigkeit. Er vertritt sie, verfügt über das Vermögen, schließt Verträge, erteilt Vollmachten, eröffnet Bankkonten, usw. (Art. 90 Abs. 2 VO 1965). Im Rahmen seiner Kompetenzen und in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung erteilt er auch Anweisungen an das Unternehmen, stellt und entläßt die Arbeitskräfte des Unternehmens (Art. 90 Abs. 3 VO 1965). Weitere Regelungen erläutern das Verwaltungsorgan des Unternehmens sowie seine Rechte.

Obwohl diese Vorschriften die Rechtsstellung des Direktors eingehend behandeln, bleibt sein Verhältnis zum Staat und zum Unternehmen bzw. seine Rechtsstellung in der sowjetischen Rechtsliteratur noch umstritten. Hierzu kann man mehrere Stellungnahmen erwähnen.

I. Bevollmächtigte des Staates

Vor der VO von 1965 nennt Vlassov ²⁾ den Direktor einen Bevollmächtigten des Staates im Unternehmen; das Unternehmen aber betrachtet er nicht als Staatsorgan. Damit hat das Unternehmen keine Rechtsfähigkeit, so daß der Direktor und nicht das Unternehmen als Rechtssubjekt

1) Übersetzt von Heinzig. S. 41.

2) Studenikin-Vlassov-Jevtichijev, S. 132 ff.

im Außenbereich auftritt. "Das Unternehmen sei nur Objekt der staatlichen Verwaltung," die im Namen der Staatsmacht mit dem Direktor an der Spitze "die Funktionen der Verwaltung des Unternehmens ausübt". ¹⁾

II. Staatsorgan/Organ der staatlichen Leitung

Nach Jampoloska ²⁾ gilt der Unternehmensdirektor als Staatsorgan, nämlich als Organ der staatlichen Leitung, wie Laptev hinzufügt. Laptev meint, daß beide Begriffe - Staatsorgan und Organ der staatlichen Leitung - anzuwenden sind. Unter Staatsorgan versteht man nicht nur die Organe der Leitung, sondern auch die Staatsunternehmen. ³⁾ Obwohl die Zuständigkeiten des Staatsorgans und des Organs der staatlichen Leitung verschieden sind, sind sie beide Organe des Staates. Man muß sich darüber im klaren sein, daß die Machtbefugnisse nicht nur den staatlichen Verwaltungsorganen, sondern auch den staatlichen Unternehmen gehören.

III. Zweiteilung: Unternehmensorgan/Organ der staatlichen Leitung

Einerseits wird der Direktor als ein Unternehmensorgan betrachtet, wobei das Unternehmen juristische Person ist, andererseits als ein Organ der staatlichen Leitung, von der Spitze der staatlichen Unternehmensführung her gesehen. ⁴⁾ Eine solche Zweiteilung der Funktion des Direktors hält Laptev für unberechtigt, denn er meint, daß die Rechte des Direktors, das Unternehmen zu leiten und zu vertreten, so etwa den Unternehmensplan zu bestätigen und Verträge im Namen des Unternehmens zu schließen, als Tätigkeiten eines Unternehmensorgans zu betrachten sind, das bestimmte Rechte besitzt. ⁵⁾

1) Zit. nach Knab, Die Rechtsnatur des Staatsbetriebes, S. 18; siehe dazu Studenikin-Vlassov-Jevtichijev, S. 134.

2) Nach Laptev, Vnutrichozjajstvennye, S. 35-36.

3) Ebenda.

4) Ebenda, S. 35 oder die deutsche Übersetzung, Innerbetriebliche, S. 47.

5) Ebenda.

IV. Zugleich Unternehmensorgan und Organ der staatlichen Leitung

Laptev ist der Meinung, ¹⁾ daß der Direktor bzw. die gesamte Unternehmensleitung sowohl als Organ der staatlichen Leitung als auch Organ des Unternehmens selbst fungiert. Mit seiner Rechtsfähigkeit tritt der Direktor im Namen des Unternehmens auf und handelt als Organ des Unternehmens innerhalb seiner Kompetenz. Gleichzeitig gehört er dem Arbeitskollektiv selbst an. Die staatlichen Planaufgaben und Weisungen der übergeordneten Organe haben bindende Wirkung auf den Direktor sowie auf das gesamte Kollektiv. Der Direktor muß sich im Rahmen dieser von oben erteilten Weisungen halten und alle Maßnahmen auf Erfüllung der staatlichen Aufgaben ausrichten. Damit handelt er als Organ der staatlichen Verwaltung und als Organ des Unternehmens. Das Unternehmen selbst gilt als rechtsfähiges Staatsorgan, das nicht nur unmittelbar eine Produktionstätigkeit ausübt, sondern auch Schaltstelle des Staates in der Wirtschaft ist. ²⁾

In manchen Fällen kann der sowjetische Direktor nur unter Zustimmung der Gewerkschaftsorganisation des Unternehmens und der anderen Leiter seine Recht wahrnehmen. So arbeitet z. B. der Direktor den Kollektivvertrag mit der Gewerkschaft aus. Im Zusammenhang damit stellt sich die Frage, ob der Direktor hier den Staat oder das Unternehmen vertritt. Wenn man Laptevs Konzeption folgt, daß der Direktor ein Organ des Unternehmens und auch selbst ein Mitglied des Arbeitskollektivs ist, dann ist unklar, warum das Arbeitskollektiv den Arbeitsvertrag mit einem eigenen Mitglied schließen sollte.

1) Ebenda, S. 35-36.

2) Ebenda.

V. Unternehmensorgan

Knab nähert sich der Konzeption von Laptev, indem er den Direktor für ein Unternehmensorgan hält, das nicht im Namen des Staates, sondern im Namen des Unternehmens handelt. Nach Knab nimmt "der Direktor die dem Unternehmen zukommenden Rechte und damit Interessen wahr, nicht aber die Interessen und Rechte des Staates". ¹⁾

Bei einer solch allgemeinen Schlußfolgerung muß man vorsichtig sein. Geht man davon aus, daß der Direktor nach der neuesten Gesetzgebung immer noch vom übergeordneten Organ - dem Gründungsorgan des Unternehmens - eingesetzt wird, kann man eine gewisse psychologische Wirkung auf den Direktor feststellen. Im Anschluß daran sollte man auch eine ausführliche soziologisch orientierte Analyse durchführen, um den Einfluß des Staates auf den Direktor durch verschiedene Organe genauer zu verfolgen. Nach der VO von 1965 steht es aber fest, daß der Direktor vom Staat eingesetzt wird. Dem Direktor fehlt die vollkommene Selbständigkeit, aber andererseits kennt das sowjetische Staatsunternehmen weder eine Machtverteilung zwischen verschiedenen Organen wie im deutschen Aktienrecht noch eine Mitbestimmung oder Arbeiterselbstverwaltung wie im jugoslawischen Recht.

VI. Staatsbeamte

Bilinsky ²⁾ sieht den Direktor einerseits als Vertrauensperson und Bevollmächtigten des Staates, andererseits als jemanden, der die wirtschaftlich-operativen Rechte und Pflichten des Unternehmens ausübt. Er übernimmt die Theorie des Staatsorgans von Jampoloska und konstatiert, daß die unmittelbare Unternehmensverwaltung - der Direktor, der Chefingenieur, der zugleich stellvertretender Direktor ist, die Leiter der funktionalen Verwaltungsabteilung, u. a. - als Staatsbeamten gelten. ³⁾

1) Knab, Die Rechtsnatur des Staatsbetriebes, S. 34.

2) Bilinsky, Die Struktur, S. 111-131, bes. S. 129 ff.

3) Bilinsky, Das sowjetische Wirtschaftsrecht, S. 516 ff.

Gilt der Direktor als Staatsbeamter, dann werden die Auffassungen von Laptev und Knab in Frage gestellt, da sie im Widerspruch damit stehen. Bevor es zur Schlußfolgerung kommen kann, ist die Stellung des Direktors von verschiedenen Ausgangspunkten her näher zu erläutern.

B. Ernennung des Direktors

In den staatlichen Unternehmen der UdSSR herrscht immer noch das Prinzip der Einmannführung (jedinonačalije) ¹⁾ im Gegensatz zum Kollektivführungsorgan der Kooperativen. ²⁾ Gemäß Art. 89 Abs. 2 der VO von 1965 wird der Unternehmensdirektor in der UdSSR vom übergeordneten Organ ernannt und entlassen. Das Ministerium bestimmt das Organ für die Ernennung und Entlassung des Direktors durch einen besonderen Erlaß.

Beim Entlassungsverfahren, das gemäß der VO vom 13. Oktober 1929 ³⁾ stattfindet, benötigt man keine Zustimmung des Gewerkschaftskomitees. In Streitfragen über die Einstellung und Entlassung von Beschäftigten in verantwortlicher Stellung hat das übergeordnete Organ zu entscheiden. Nach dem sowjetischen Recht kann man sich weder an eine Schlichtungsstelle noch an das Gericht wenden. Die Klagen sind an den Leiter des übergeordneten Organs zu richten, der innerhalb von fünf Tagen den Streitfall zu überprüfen und dem betreffenden Beschäftigten das Ergebnis mitzuteilen hat. Handelt es sich um Entlassungen oder um Disziplinarfragen, können die Beschäftigten in verantwortlicher Stellung ihre Beschwerde bei der nächsthöheren Dienststelle einreichen. In allen anderen Streitfragen können der Direktor und die Arbeiter die Schlichtungskommission oder das Gericht anrufen. ⁴⁾

1) Siehe Art. 4 der VO von 1965.

2) Laptev, Kommentarij, S. 256 ohne nähere Quellenangabe.

3) Ob osnovah disziplinnog zakonadaljstva Sojuza SSR i Sojuznih Republik, (Über die Grundzüge des Disziplinalgesetzes der Union der SSR und der Unionsrepubliken), in: SZ SSSR Nr. 71 192 S. 670.

4) Vgl. Niedermeier, S. 32-33; siehe dazu Andersen, S. 130; so auch die VO vom 31. Januar 1957, Položenie o porjadke razmotrenija trudovjich sporov - utverždenoe ukazom Prezidiuma Verchovnogo Soveta SSSR, (Dekret Präses OS über Verfahren bei Arbeitsstreitigkeiten), in: UVS SSR Nr. 4 1957, S. 58.

C. Der Direktor als Vertreter des Unternehmens

Nach außen vertritt der Direktor das Unternehmen in allen Institutionen und Organisationen und handelt mit Vollmacht kraft Amtes (doverennost) im Namen des Unternehmens aufgrund der Satzung (Art. 90 II VO 1965). Er kann Untervollmachten erteilen (Art. 90 II VO 1965). Unter Vollmacht versteht man im sowjetischen Recht eine schriftliche Bevollmächtigung, erteilt an eine andere Person zur Vertretung gegenüber Dritten (Art. 56 des Zivilgesetzbuches der UdSSR von 1964 ¹⁾ über Bevollmächtigung). Nach Art. 41 der VO von 1965 ist der Direktor verpflichtet, die zuerkannten Rechte des Unternehmens im Zusammenhang mit seiner Produktions- und Wirtschaftstätigkeit geltend zu machen. Nach Ansicht von Laptev ²⁾ ist der Direktor kein Vertreter oder Bevollmächtigter des Unternehmens, sondern dessen Organ, welches das Unternehmen in Rechtsgeschäften nach außen vertritt und die Rechte des Unternehmens ausübt.

Das sowjetische Recht ermöglicht dem Direktor auch, seine Rechte auf einen Vertreter zu übertragen. Er kann daher sowohl seinen Angestellten, den Arbeitern und anderen Personen als auch juristischen Personen eine Vollmacht erteilen (darunter solche mit dem Recht der Unterbevollmächtigung). (Art. 90 Abs. 2 VO 1965). ³⁾

1) Graždanskij Kodeks RSFSR iz 11.6.1964, übersetzt in: Zivilgesetzbuch der UdSSR.

2) Laptev, Kommentarij, S. 259.

3) Ebenda, S. 29.

D. Überwachung der Gesetzmäßigkeit der Unternehmensarbeit

Gemäß Art. 90 Abs. 3 der VO von 1965 kann der Direktor im Rahmen seiner Kompetenz Dienstanweisungen an die im Unternehmen beschäftigten Personen erteilen. Die Dienstanweisung ist der einzige Weg seine Rechte in diesem Bereich auszuüben. Sie ist auf verschiedenen Arbeitsgebieten anzuwenden, so z. B. bei der Organisation der Arbeit und Produktion, der Stimulierung der Arbeitskräfte, der Festlegung von Löhnen und Arbeitszeiten; sie soll klar, präzise und vor allem rechtmäßig sein.¹⁾ In der Praxis läßt sich der Direktor von der juristischen Abteilung des Unternehmens beraten, so daß alle Dienstanweisungen vom Rechtsstandpunkt her überprüft werden. Wird eine Dienstanweisung für gesetzwidrig gehalten, ist der Rechtsberater verpflichtet, die Dienstanweisung zusammen mit ihrem Ablehnungsgrund an den Direktor zurückzuschicken.²⁾ Dann muß der Direktor sie aufheben. Daneben können alle ungesetzlichen Akte vom übergeordneten Organ aufgehoben werden.³⁾

E. Rechte und Pflichten des Direktors

I. Einfluß des Direktors auf den Planungsbereich

Gemäß Art. 45 der VO von 1965 hat das Unternehmen seine Monats-, Vierteljahres-, sowie Jahrespläne für die Produktion

1) Ebenda, S. 260-261.

2) Gemäß der VO über den staatlichen Rechtsberater vom 29. März 1963, Položenie o juridičeskom (dogovorno-juridičeskom) otdele, glavnem (staršem) juristkonsuljte, predprijatia, učreždenia, organizacii; Utverždennoe postanovleniem, Soveta Ministrov RSFSR ot 29 marta 1963 g., in: SP RSFSR Nr. 7 1963, Pos. 44.

3) Vgl. Laptev, Kommentarij, S. 261. Nach der Zeitschrift Recht in Ost und West, H. 3/1972, S. 140 aus einem Aufsatz des sowjetischen Ministers für Kohleindustrie (Soc, zakonnost 'Nr. 2/1972) "geht hervor, daß die Justitiare (Rechtsberater Anm. a) in den Betrieben die Einhaltung der Gesetze durch Betriebsleitung und Verwaltung überwachen sollen, und zwar vornehmlich die Beachtung der Vorschriften über Plan- und Vertragserfüllung, über den Schutz des gesellschaftlichen Eigentums sowie der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Sie sollen daher nicht mehr wie bisher durch den Betriebsdirektor, sondern durch die übergeordnete Organisation eingestellt werden".

nach den von übergeordneten Organen zugewiesenen Plankennziffern in Form von Planaufgaben zu richten. Alle Unternehmenspläne bedürfen der Bestätigung des Direktors. Damit bestätigt der Direktor nicht nur die Kennziffern der Produktionstätigkeit, sondern auch die Aufgaben, die sich das Unternehmen selbst gestellt hat. Dieses Bestätigungsrecht ist für die wirtschaftliche Selbständigkeit des Unternehmens entscheidend. ¹⁾

Die Entwicklung der sowjetischen Wirtschaft ging dahin, die Zahl der vom übergeordneten Organ bestimmten Kennziffern allmählich zu vermindern. Sie fand im September-Plenum 1965 des ZK der sowjetischen KP Unterstützung und wurde als Beschluß gefaßt, der auf größere Selbständigkeit für die Unternehmen zielt, was gleichzeitig die Verantwortlichkeit für die Produktionstätigkeit erhöhen soll. ²⁾

Gemäß Art. 47 der VO von 1965 kann eine Änderung der dem Unternehmen zugewiesenen Planaufgaben vom übergeordneten Organ nur ausnahmsweise bei vorheriger Erörterung dieser Fragen mit der Unternehmensverwaltung und nach den vom Ministerrat der UdSSR festgelegten Verfahren und Fristen vorgenommen werden. Im Gegensatz zur VO von 1955 wird das Recht des Direktors, die Herstellung von Erzeugnissen über den Plan hinaus zu bestimmen, in der neuen VO von 1965 an das Unternehmen als solches übertragen (Art. 48). ³⁾ Der Verkauf der in Menge und/oder Art nicht im Plan vorgesehenen Erzeugnisse muß aber erst genehmigt werden, was allzuoft dazu führt, daß die Produkte sich in der Zwischenzeit im Lager häufen. ⁴⁾

1) Laptev, Innerbetriebliche, S. 101-102.

2) Ebenda, S. 102.

3) Das hat jedoch an und für sich nichts geändert, da nach Art. 48 der VO von 1965 alle Rechte des Unternehmens durch den Direktor wahrgenommen werden.

4) Siehe Meyer, S. 96-97, ein Bericht über Fälle in der UdSSR wobei die Erzeugnisse über den Plan hinaus nicht verkauft werden konnten, da die benötigte Genehmigung nicht erteilt wurde.

II. Einfluß des Direktors auf Entscheidungen über Investitionen und Großreparaturen

Das Unternehmen muß den Aufbau, Umbau und die Großreparatur der Produktionsanlagen anhand der bestätigten Pläne, Titellisten sowie Projektierungs- und Kalkulationsunterlagen durchführen (Art. 25 VO 1965). Die Bestätigung der Projektierungs- und Kalkulationsunterlagen erfolgt in ¹⁾ einem vom Ministerrat der UdSSR festgesetzten Verfahren. Gemäß Art. 50 der VO von 1965 werden die verschiedenen Titellisten für den Bau von Wohnhäusern, Kultur- und Sportpalästen und Objekten für kulturelle und soziale Zwecke und der kommunalen Wirtschaft vom Direktor bestätigt. Mit Einverständnis der Fabriks-, Werks- und Ortsgewerkschaftskomitees bestätigt der Direktor die Titellisten für die Arbeiten zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes, der Sicherheitstechnik und des Betriebsgesundheitswesens. ²⁾

III. Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften

Nach Art. 90 Abs. 3 der VO von 1965 hat der Direktor in Übereinstimmung mit der Arbeitsgesetzgebung Arbeitskräfte einzustellen und zu entlassen, Maßnahmen zur Arbeitsanspornung zu ergreifen und Arbeitskräfte des Unternehmens zu maßregeln. Die Entlassung von Arbeitskräften erfolgt durch Initiative der Verwaltung mit Zustimmung des Fabriks-, Werks- und Ortskomitees der Gewerkschaften (Art. 90 Abs. 4 VO 1965). Abgesehen von den durch die Gesetzgebung der UdSSR vorgesehenen Fällen, ist die Kündigung des Arbeitsvertrages ohne vorherige Zustimmung des Fabriks-, Werks- und Ortskomitees unzulässig (Art. 18 Abs. 1 GBGA 1970). ³⁾ Liegen keine der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefälle vor, so ist der ohne Zustimmung des Gewerkschaftskomitees Entlassene wieder einzustellen (Art. 18 Abs. 2 GBGA 1970).

1) Vgl. die VO vom 10. Juli 1967, in: SP SSSR Nr. 17 1967, S. 119.

2) Über Ausnahmefälle wie z. B. die Bestätigung der Titellisten von größeren Beträgen siehe Laptev, Kommentarij, S. 81 ff.

3) Siehe S. 56 Anm. 2.

IV. Weitere Rechte und Pflichten des Direktors

Hinsichtlich der Entwicklung und Einführung neuer Techniken, der Automatisierung der Produktion, der Modernisierung der Ausrüstung usw. erarbeitet das Unternehmen die Kalkulations- und Finanzberechnung (smetnofinansovyi rasčet) sowie die Kostendeckungsberechnung in dem gesetzlich festgelegten Rahmen (Art. 73 VO 1965). ¹⁾ Für diesen Zweck kann der Direktor nur einen Betrag bis zu 100.000 Rubel oder bei großen Unternehmen bis zu 200.000 Rubel zur Verfügung stellen. Rechnungen, die diesen Betrag übersteigen, müssen vom Ministerium oder anderen bestimmten Organen bestätigt werden. Andererseits hat das Unternehmen das Recht, Verluste bis zu 100 Rubel im Einzelfall selbst zu verrechnen, wenn das übergeordnete Organ gleichzeitig benachrichtigt wird (Art. 77 Abs. 1 VO 1965). ²⁾ Die Ursache der Verluste wird dann unter Beteiligung der gesellschaftlichen Organisationen (so z. B. Gewerkschaftsorganisationen - Fabzavkom - die Volkskontrolle) überprüft (Art. 78 VO 1965). ³⁾

F. Disziplinalgewalt - disziplinarische Verantwortung des Direktors

Die Disziplinalgewalt des Direktors innerhalb des Unternehmens, die nach den Vorschriften ⁴⁾ über die innere Arbeitsordnung geregelt wird, erstreckt sich auf alle Beschäftigten, die nicht unter eine besondere Disziplinarordnung fallen. ⁵⁾ Die Arbeiter und Angestellten, die gegen die Arbeitsdisziplin verstoßen, werden von der Verwaltung (administracija) ⁶⁾ des Unternehmens oder der Dienst-

1) Ebenda, S. 201.

2) Ebenda, S. 201.

3) Ebenda, S. 109, ohne nähere Quellenangabe.

4) Andersen, S. 147, ohne nähere Quellenangabe.

5) Ebenda.

6) Die Unternehmensverwaltung "besteht aus dem Direktor... Chefingenieur... den Leitern der funktionalen Verwaltungsabteilungen, den Leitern der Betriebsabteilungen, Arbeitsabschnitte und anderer Strukturglieder des Unternehmens sowie den Obermeistern, Meistern und anderen unmittelbaren Organisatoren der Produktion und Arbeit". Zit. n. Bilinsky, Das sowjetische Wirtschaftsrecht, S. 546.

stelle, bei der der betreffende Arbeiter oder Angestellte beschäftigt ist, oder von einem übergeordneten Organ bestraft. ¹⁾ Nach Art. 56 der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der UdSSR und der Unionsrepubliken ²⁾ kann die Verwaltung der sowjetischen Unternehmen folgende Disziplinarstrafen anwenden: Verweis, Tadel, strenge Rüge, Übertragung einer niedriger bewerteten Arbeit für die Dauer bis zu drei Monaten oder Versetzung in eine niedrigere Funktion für die gleiche Zeitdauer und schließlich Entlassung.

Vom übergeordneten Organ wird die Disziplinalgewalt auf die Leiter der Unternehmen und Bedienstete übertragen. Gemäß Art. 56 der GBGA von 1970 kann die Unternehmensverwaltung auf Vollziehung einer Disziplinarstrafe verzichten und die Sache dem Kameradschaftsgericht ³⁾ oder einer gesellschaftlichen Organisation zur Verhandlung übergeben. Nur in Ausnahmefällen, welche durch eine RegierungsVO festgelegt sein sollen, kann die Disziplinalgewalt anderen Personen übertragen werden. ⁴⁾ Sonst unterliegt die Disziplinalgewalt der gesetzlichen Kompetenz des Unternehmensleiters.

Auch der Direktor selbst kann disziplinarisch verantwortlich sein. Seine Verantwortlichkeit unterscheidet sich grundsätzlich von der disziplinarischen Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten. Der Direktor kann sich innerhalb von zwei Wochen nach Festsetzung einer Disziplinarstrafe bei

-
- 1) Vgl. Alexandrov, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, S. 261; so auch Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 367 ff.
 - 2) Abgedruckt in Pravda vom 17.7.1970; übersetzt und veröffentlicht in: Staat und Recht, Nr. 10 1970, S. 1636 ff.; Dieses Gesetz über die Bestätigung der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der Union der SSR und der Unionsrepubliken wird weiter als GBGA von 1970 bezeichnet.
 - 3) Das Kameradschaftsgericht ist eine paritätische Kommission mit Vertretern der Dienststellen oder Betriebsleiter und der Gewerkschaftsorganisation, d. h. der Fabrik- und Werkkomitees oder der Bezirkskomitees.
 - 4) So in der VO vom 20.9.1955 über Disziplinalgewalt für Abteilungsleiter und Meister, zit.n. Andersen, S. 147.

der nächsthöheren Dienststelle, nicht aber bei einer Schlichtungskommission oder einem Gericht beschweren. Gegen die Entscheidung über die Beschwerde gibt es kein Rechtsmittel; es ist lediglich eine Überprüfung im Wege der Dienstaufsicht übergeordneter Organe über die zur Entscheidung angerufene Dienststelle möglich. ¹⁾ Als Disziplinarstrafarten kommen Verweis, Rüge, Versetzung in eine wenige verantwortungsvolle Tätigkeit für höchstens 1 Jahr und Entlassung in Frage.

Geht man von der disziplinarischen Verantwortlichkeit des Direktors aus, kann festgestellt werden, daß der Direktor von den übergeordneten Organen abhängig ist; ²⁾ in dieser Abhängigkeit kommt jedoch auch seine Macht innerhalb des Unternehmens zum Ausdruck. Im Grunde genommen stützt der Verzicht auf Arbeitsgerichts- und Schiedskommissionsverfahren die Theorie, daß bestimmte Beamtenmerkmale beim Direktor vorhanden sind.

G. Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Direktors

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Direktors ist im Strafgesetzbuch und nicht im Arbeitsgesetzbuch geregelt. Der Direktor bzw. der Leiter des Betriebes ist verpflichtet, Vergehen seiner Mitarbeiter dem Gerichtshof zu melden. ³⁾ Sollte der Direktor eine Straftat eines Arbeiters oder Angestellten nicht anzeigen oder einen Arbeiter anstellen, der sich einer Strafe durch eigenmächtige Aufgabe seines Arbeitsplatzes und Eintritt in ein anderes Unternehmen entziehen will, so macht er sich selbst strafbar. ⁴⁾

1) Vgl. Alexandrov, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, S. 265; so auch Andersen, S. 147-148.

2) Siehe Art. 3-14 der VO des Zentralexekutivkomitees Rat der Volkskommissare (ZEKRdVK) - Grundzüge der Disziplinargesetzgebung der UdSSR und der Unionsrepubliken.

3) So Alexandrov, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, S. 272.

4) Ebenda.

Darüber hinaus wird gemäß Art. 152 des Strafgesetzbuches für Wirtschaftsverbrechen ¹⁾ die wiederholte oder in großem Umfang erfolgende Lieferung von Erzeugnissen minderwertiger Qualität durch den Direktor oder den leitenden Ingenieur mit Freiheitsentziehung bis zu drei Jahren oder mit Besse-rungsarbeit bis zu einem Jahr oder mit Amtsenthebung be-straft. ²⁾

Nach den Gesetzbüchern einiger Unionsrepubliken (Litauen, Usbekistan, u. a.) kann der Direktor oder der Chefingenieur auch für Bauwerke, die dem Standard nicht entsprechen, be-straft werden. ³⁾ Hinzu kommen folgende Straftaten, die den Direktor betreffen: Amtsverbrechen (Art. 170 Strafgesetzbuch), Nachlässigkeit im Amt (Art. 172 Strafgesetzbuch), Mißbrauch der Amtsstellung (Art. 92 Strafgesetzbuch), Verletzung der Arbeitsschutzvorschriften (Art. 140 Strafgesetzbuch) und Heranziehung eines wissentlich Unschuldigen zur strafrecht-lichen Verantwortung (Art. 176 Strafgesetzbuch). ⁴⁾

H. Die materielle Verantwortlichkeit des Direktors

I. Begriff ⁵⁾

Im sowjetischen Arbeitsrecht umfaßt die materielle Ver-antwortlichkeit des Direktors seine vermögensmäßige Haftung für den von ihm verursachten Schaden bei seiner Tätigkeit im Unternehmen. Der Umfang der Schadenersatzpflicht wird durch die Arbeitsgesetzgebung bestimmt. ⁶⁾

-
- 1) Strafgesetzbuch der RSFSR vom 27. Oktober 1960; übersetzt in: Strafgesetzbuch, Strafprozeßordnung, Gerichts-verfassungsgesetz der RSFSR, S. 78.
 - 2) Vgl. Kovalev-Efimov-Frolov, S. 257-260.
 - 3) Ebenda, S. 260-269.
 - 4) Ebenda, S. 298-299; 309-311.
 - 5) Allgemein und kritisch über materielle Verantwortlichkeit in der UdSSR siehe Kassizki, S. 1187-1194.
 - 6) Vgl. Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 386 ff.; so auch Andersen, S. 116 ff.

II. Unterschied zur zivilrechtlichen Haftung

Die materielle ¹⁾ Haftung unterscheidet sich von der zivilrechtlichen Haftung und ist mit ihr nicht zu wechseln. Hat der schadenersatzpflichtige Direktor nicht zugleich eine strafbare Handlung begangen, haftet er in der Regel lediglich bis zu einer festen Summe, die sich aus der Höhe seines Arbeitslohnes ergibt (beschränkte materielle Haftung). ²⁾ Sie beträgt normalerweise nur 1/3 des monatlichen Gehalts (Art. 49 Abs. 1 GBGA 1970). Eine Haftung von mehr als 1/3 des Monatslohnes, die jedoch die Gesamtsumme des verursachten Schadens nicht überschreiten darf, ist nur in besonders geregelten Fällen zulässig (Ar. 49 Abs. 2 GBGA 1970).

Nach dem sowjetischen Arbeitsrecht entsteht keine Ersatzpflicht ohne Verschulden im Gegensatz zum Zivilrecht (Art. 222 Zivilgesetzbuch). ³⁾ Die Beweislast obliegt dem Kläger. Bei der materiellen Haftung betrifft die Ersatzpflicht nur den wirklichen - direkten Schaden (Art. 49 Abs. 1 GBGA 1970), nicht den mittelbaren Schaden und entgangenen Gewinn wie im Zivilrecht (Art. 219 Abs. 2 Zivilgesetzbuch). ⁴⁾ Neben dieser beschränkten materiellen Verantwortlichkeit ist auch die volle materielle Verantwortlichkeit in der materiellen und in der zivilrechtlichen Haftung vorgesehen. Eine eingehendere Erläuterung würde aber den Rahmen dieser Untersuchung überschreiten. ⁵⁾

III. Sonderfälle der materiellen Verantwortlichkeit des Direktors

Nach einer weitverbreiteten Lehre in den sozialistischen Ländern muß der leitende Angestellte für alle Taten oder

-
- 1) "Unter materieller Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten versteht man im sowjetischen Arbeitsrecht ihre vermögensmäßige Haftung den von ihnen dem Betrieb oder der Dienststelle zugefügten Schaden". Alexandrov, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, S. 272.
 - 2) Ebenda S. 272.
 - 3) Vgl. Andersen, S. 116.
 - 4) Ebenda; vgl. auch Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 273 ff.
 - 5) Siehe die ausführl. Darstellung der vollen materiellen Verantwortlichkeit bei Andersen, S. 117; dazu Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 274-277.

Schäden, welche die Verwaltung oder Beaufsichtigung betreffen und im Laufe der Amtszeit verursacht wurden, volle materielle Verantwortung tragen. ¹⁾ Beispielsweise haftet letztlich der Direktor bzw. die Leitung im Rückgriffswege für unrechtmäßige Entlassung von Beschäftigten. Wenn das Gericht Wiedereinstellung eines solchen Beschäftigten anordnet, ist nämlich zunächst das Unternehmen verpflichtet, Entschädigungsleistungen in Höhe des entgangenen Arbeitslohnes zu zahlen. ²⁾ Diese Haftung beschränkt sich jedoch auf einen Mindestbetrag, der gesetzlich festgelegt wird; höchstens kann ein Dreimonatslohn als Ersatz verlangt werden. Das Unternehmen kann jedoch beim Direktor im Wege des Rückgriffs Ersatz seiner Entschädigungsleistung verlangen. Allerdings muß erst bewiesen werden, daß der Direktor gesetzwidrig gehandelt hat. ³⁾ Am Anfang galt dieser Fall der unrechtmäßigen Entlassung als Streitfrage in der Rechtslehre; erst durch die Gerichtspraxis wurde sie geregelt.

I. Der Abschluß des Kollektivvertrages

Zu den Rechten und Pflichten des Direktors gehört auch der Abschluß von Kollektivverträgen. Der Kollektivvertrag ist im sowjetischen Recht eine schriftliche Vereinbarung des Gewerkschaftskomitees (profsojuzkomite), das die Arbeiter und Angestellten vertritt, mit dem Unternehmensdirektor bzw. der Unternehmensleitung (administracija). Im Kollektivvertrag werden die wichtigsten Fragen über die Arbeit, die Produktion, die Versorgung der Arbeiter und Angestellten und die wechselseitigen Verpflichtungen der Beteiligten (der Unternehmensleitung, des Gewerkschaftskomitees sowie der Arbeiter und der Angestellten) geregelt; ⁴⁾ sie

1) Vgl. Nagy, S. 386 ff.

2) Vgl. Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 282; so auch Nagy, S. 391.

3) So Nagy, S. 391 ff.

4) Siehe Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 204-205; dazu Andersen, S. 141; so auch Art. 95 der VO von 1965, der lautet: "die Unternehmensverwaltung schließt durch die Person des Direktors Kollektivverträge mit dem Fabriks-, Werks- und Ortskomitee der Gewerkschaft als Vertreter der Arbeiter und Angestellten des Unternehmens und gewährleistet die rechtzeitige Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen", übersetzt nach Heinzig, S. 51. Ähnlich ist Art. 6 des Gesetzes über die Bestätigung der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der UdSSR und der Unionsrepubliken das am 1.1.1971 in Kraft trat; übersetzt und veröffentlicht in: Staat und Recht, Nr. 10 1970, S. 1636 ff.

haben normativen Charakter. (Art. 7 GBGA 1970. Der Kollektivvertrag muß die Verpflichtungen der Verwaltung und des Fabriks-, Werks- und Ortskomitees der Gewerkschaften ¹⁾ hinsichtlich der in Art. 7 Abs. 3 der GBGA von 1970 erwähnten Fragen ²⁾ enthalten.

-
- 1) "Die Gewerkschaften sind in der UdSSR nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert, so daß Arbeiter und Angestellten eines Industriezweiges - und somit auch eines Betriebes oder einer Behörde - oder mehrerer ihrem Charakter nach gleichartiger Industriezweige einer Gewerkschaft angehören". (Sievers, S. 10). Sievers unterteilt die Gewerkschaften in die Grundschaftsorganisationen, die Zwischeninstanzen und die Spitzenorganisationen. Beispielsweise hat ein Betrieb mit weniger als 25 Mitgliedern der Gewerkschaften eine Betriebsgruppe zu wählen. (Hier gibt Sievers keine näheren Quellen an). Die Betriebsgruppe ist die unterste Einheit der Gewerkschaften; ihren Leiter wählt sie in offener Wahl. (So Andersen, S. 135). In Betrieben mit mehr als 25 Gewerkschaftsmitgliedern wird ein Fabriks-, Werks- oder Ortskomitee, dessen Beitritt freiwillig ist, gewählt. (Fabriks-, Werkskomitees werden in den Unternehmen gebildet, Ortskomitees in den Behörden und Verwaltungen). In dieser Gewerkschaftsorganisation ist das oberste Organ die allgemeine Versammlung aller Mitglieder. (Siehe Sievers, S. 11). Das vollziehende Organ der übergeordneten Gewerkschaftsorganisation ist das "Fabzavkom"; es vollzieht auch die Weisungen der allgemeinen Versammlung, insofern sie denen der übergeordneten Instanzen nicht widersprechen. (So Sievers, S. 11). Die mittleren Gewerkschaftsorgane sind die Gebiets- (oblastnyj-), Provinz- (krajevoj-) und Republikskomitees der Zweiggewerkschaften und die gesamtgewerkschaftlichen Organe, die Gebiets-, Provinz-, Republikräte der Gewerkschaften. An der Spitze der Zweiggewerkschaften stehen die Zentralkomitees, der Gewerkschaften des Allunionszentralrates. (So Sievers, S. 11 f.).
- 2) Fragen der Heranziehung der Arbeiter und Angestellten zur Betriebsverwaltung, Vervollkommen der Arbeitsnormung, der Formen der Entlohnung und der materialen Stimulierung, des Arbeitsschutzes, der Gewährung von Vergünstigungen an die führenden Arbeiter, der Verbesserung der Wohnungsbedingungen, sowie der kulturellen und sozialen Betreuung der Werktätigen und der Entwicklung der erzieherischen und kulturellen Massenarbeit.

Der Kollektivvertrag erstreckt sich auf alle Arbeiter und Angestellten eines Betriebes, unabhängig davon, ob sie Mitglieder der Gewerkschaft sind (Art. 6 Abs. 3 GBGA 1970). Vor dem Abschluß des Kollektivvertrages muß der Vertragsentwurf in den Versammlungen der Arbeiter und Angestellten besprochen und gebilligt worden sein (Art. 6 Abs. 2 GBGA 1970). Auch im Falle einer Verletzung des Kollektivvertrages kann der Direktor des Unternehmens disziplinarisch gemäßregelt werden.¹⁾ Werden die Arbeitsschutzbestimmungen und die Arbeitsgesetze von Amtspersonen verletzt oder die Verpflichtungen des Kollektivvertrages von ihnen nicht erfüllt, so tragen sie die durch die Gesetze der UdSSR und der Unionsrepubliken festgelegte Verantwortung (Art. 105 GBGA 1970). Demgemäß sind sie verwaltungsrechtlich,²⁾ wie auch strafrechtlich verantwortlich gemäß Art. 140 STGB.

J. Abgrenzung der Rechte und Pflichten des Unternehmensdirektors von denen seiner Stellvertreter

Nach Art. 91 Abs. 1 der VO von 1965 hat der Direktor eines staatlichen Unternehmens in der UdSSR zwei Vertreter, den Cheffingenieur und den Hauptbuchhalter, die auf Vorschlag des Direktors vom übergeordneten Organ ernannt und entlassen werden.

Obwohl das Prinzip der Einmannleitung eine besondere Bedeutung in der sowjetischen Wirtschaft hat, bedeutet das nicht, daß der Direktor sämtliche Rechte des Betriebes ausübt. Er hat nur die volle Verantwortung für alles (Art. 90 VO 1965). Die Leitung des Unternehmens und der einzelnen Abteilungen wird von der Unternehmensleitung ausgeübt, die eine Gruppe von Funktionären darstellt.³⁾ Während der Direktor, der an der Spitze des Unternehmens steht (Art. 89 Abs. 1 VO 1965), die gesamte Tätigkeit des Unternehmens

1) Siehe Art. 3-14 der VO ZEK RdVK über die Grundzüge der Disziplinargesetzgebung der UdSSR und der Unionsrepubliken vom 13.10.1929 (SZ SSSR 29/71/670).

2) So Andersen, S. 143-144.

3) Siehe über die Unternehmensverwaltung auf S. 55, Anm. 6.

leitet, sind die übrigen Mitglieder der Unternehmensleitung für bestimmte Arbeitsbereiche verantwortlich. ²⁾ Die Kompetenz der einzelnen Mitarbeiter der Unternehmensleitung werden im allgemeinen vom Unternehmensdirektor in Übereinstimmung mit den Gesetzen der UdSSR und der Unionsrepubliken festgelegt (Art. 92 VO 1965).

Da die Stellvertreter des Unternehmensdirektors, der Hauptbuchhalter und der Abteilungsleiter für technische Kontrolle auf Vorschlag des Direktors von dem übergeordneten Organ ernannt und abberufen werden (Art. 91 Abs. 1 VO 1965), sind sie ihm gegenüber und nicht dem Direktor disziplinarisch verantwortlich gemäß der Verordnungen vom 13. Oktober 1929 und 20. März 1932 über die Grundsätze der Disziplinalgesetzlichkeit der UdSSR. ²⁾ Hinsichtlich der materialen Verantwortlichkeit gelten die allgemeinen Regeln, die bereits früher erläutert wurden. ³⁾

Sollte ein Stellvertreter in Abwesenheit des Direktors das Direktoramt übernehmen, dann hat er dieselben Rechte wie der Direktor, Sonst sind die Rechte des Stellvertreters in Art. 91 Abs. 2 der VO von 1965 geregelt. Als Stellvertreter des Direktors verfügt er nicht über das Vermögen des Unternehmens. Vollmachten kann er nur den Arbeitern und Angestellten im eigenen Unternehmen erteilen, ohne daß diese sie weiter übertragen können. ⁴⁾

Der Chefsingenieur und der Hauptbuchhalter oder eventuell ein anderer Stellvertreter können nur ausnahmsweise den Rahmen ihrer vom Direktor festgelegten Kompetenzbereiche überschreiten, so z. B. wenn die normale Entwicklung der Arbeit dies unbedingt verlangt.

1) Vgl. Laptev, Rechtsfragen, S. 62-77, bes. 66 ff.

2) O disciplinarnoj otvestvenosti v porjedke podčinovosti, in: SU RSFSR Nr. 32 1932, S. 152.

3) Siehe S. 58 f. der Arbeit.

4) Nach Laptev, Kommentarij, S. 265, Anm. 3, ohne nähere Quellenangabe.

Sonst gilt die Einmischung in die Kompetenzen eines anderen Stellvertreters als strafbare Verletzung des Disziplinarrechts. ¹⁾

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß das Prinzip der Einmannleitung das sowjetische Recht immer noch besonders stark ausprägt; dies kommt besonders in den schon erwähnten Vorschriften des Art. 90 Abs. 1 der VO von 1965 zum Ausdruck, nach welchem der Direktor die gesamte Arbeit des Unternehmens zu organisieren hat. Obwohl der Direktor alle Bereiche nicht direkt leiten kann, verfügt er trotzdem indirekt über sie durch seine Stellvertreter. Eine direkte Disziplinargewalt über den Chefingenieur und den Hauptbuchhalter hat der Direktor zwar nicht, aber trotzdem behält er die Macht.

K. Das Verhältnis der Gewerkschaften zum Unternehmensdirektor

In den letzten Jahren kann man mehrere Richtungen auf dem Gebiet der Gewerkschaftspolitik in den sozialistischen Staaten verfolgen. Einerseits sorgen die Gewerkschaften in der UdSSR, der DDR und in Ungarn für die sog. Betriebsdemokratie. In der Tschechoslowakei, Rumänien und noch weitgehender in Jugoslawien ist andererseits die Demokratie nicht in erster Linie Sache der Gewerkschaftskomitees, sondern anderer gewählter Organe. In Polen und Bulgarien bestehen neben den Gewerkschaften andere Organisationsformen von Beschäftigten, die einen Druck auf die Willensbildung im Unternehmen ausüben. ²⁾

Anhand ihrer vielseitigen Rechte und Einflußmöglichkeiten können die sowjetischen Gewerkschaften den Entscheidungsbereich des Direktors unmittelbar beeinflussen. Um den Einfluß der Gewerkschaften auf den

1) So Laptev, Kommentarij, S. 266, ohne nähere Quellenangabe.

2) Vgl. Buza, S. 106 ff.

Innenbereich des Unternehmens feststellen zu können, wenden wir uns den Rechten der Gewerkschaften in der UdSSR zu.

I. Rechte mit beratendem Charakter

Die Entscheidungen der Unternehmensleitung auf dem Gebiet der Produktionsorganisation, der Planung, der technischen Organisation usw. "sind unter Berücksichtigung der Ansicht der Gewerkschaft zu treffen".¹⁾ Außerdem muß die Unternehmensleitung die Meinung des Gewerkschaftskomitees bei der Besetzung der leitenden Stellen innerhalb der Unternehmensverwaltung berücksichtigen; sie ist aber an die Stellungnahme des Gewerkschaftskomitees nicht gebunden.²⁾ Die Unternehmensverwaltung hat auf den Sitzungen des Fabriks-, Werks- und Ortskomitees der Gewerkschaft über Planentwürfe, Ergebnisse der produktionswirtschaftlichen Tätigkeit, die Planerfüllung und über die Einlösung der sich aus dem Kollektivvertrag ergebenden Verpflichtungen zu berichten. Das gleiche gilt in bezug auf Fragen der materialen, sozialen und kulturellen Betreuung der Arbeiter und Angestellten.³⁾

II. Die paritätischen Rechte ⁴⁾

Die paritätischen Rechte der Gewerkschaft gelten z. B. bei Entscheidungen über Fragen der Arbeit und des Arbeitslohnes. Art. 96 der VO von 1965 lautet:

"Die Verwaltung des Unternehmens handelt gemeinsam mit dem Fabriks-, Werks- und Ortskomitee der Gewerkschaft bei: a) der Festlegung der Vorschriften der inneren Arbeitsordnung in Übereinstimmung mit den Mustervorschriften;

-
- 1) So Andersen, S. 136; siehe auch Art. 96, 97 Abs. 1-2 GBGA.
 - 2) So Art. 14 der VO vom 15.7.1958 über die Rechte der Gewerkschaftskomitees, nach Andersen, S. 136; so auch Sievers, S. 72.
 - 3) So Art. 98 der VO von 1965; siehe dazu Art. 99 und 100; so auch Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 174 ff.
 - 4) Darunter versteht man, daß entweder zur Wirksamkeit einer Entscheidung eine Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich ist oder daß eine Entscheidung nur gemeinsam von Vertretern des Staates - hier des Unternehmens - und der Gewerkschaft gefällt werden kann. So Andersen, S. 136; siehe auch Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 176 ff.

b) der Bestätigung des Voranschlags für die Inanspruchnahme von Mitteln des Unternehmensfonds und anderer Fonds zur Anspornung der Arbeiter und Angestellten, bei einer Prämiiierung und einmaligen Hilfeleistung aus den genannten Fonds: c) bei der Verteilung des Wohnraums, der dem Unternehmen,¹⁾ in anderen Häusern zur Verfügung gestellt wird".

Hier ist entweder die Zustimmung der Gewerkschaft bei Entscheidungen der Verwaltung (administracija) erforderlich oder die Entscheidung ist gemeinsam von Vertretern d. h. der Verwaltung und der Gewerkschaft zu treffen. In manchen Fällen ist das Erfordernis der Zustimmung der Gewerkschaften zwingend vorgeschrieben.²⁾ Man findet eine solche Zusammenarbeit der Unternehmensverwaltung mit den Gewerkschaften nicht nur bei den untersten Organisationen, sondern auch bei den übergeordneten Organen.

III. Rechte mit Jurisdiktionscharakter

Durch Rechte mit Jurisdiktionscharakter üben die Gewerkschaften Aufsicht und Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsgesetze und vor allem der Arbeitsschutzbestimmungen "hinsichtlich der sozial-kulturellen Betreuung und Versorgung mit Dienstleistungen".³⁾ Im sowjetischen Recht umfaßt der Arbeitsschutz alle Verhaltensregeln, "die den Arbeitnehmern in den Betrieben und Dienststellen Arbeitsbedingungen ohne Gefährdung von Leben und Gesundheit gewährleisten, sowie die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses regelnden Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung".⁴⁾ Die sowjetischen Gewerkschaften sind durch ihre Inspektionstätigkeiten im Bereich der Arbeit, Technologie und Gesundheit an der speziellen Aufsicht des Innenbereiches des Unternehmens beteiligt (Art. 104 Abs. 1 Ziff. 2 GBGA 1970). Darüber hinaus ist die Unternehmensverwaltung verpflichtet, die Entscheidungen und Verhandlungen der Gewerkschaften zu berücksichtigen, so daß neben ihrer inneren Kontrolle

1) Übersetzt von Heinzig, S. 51; siehe auch Andersen, S. 136.

2) Siehe die verschiedenen Beispiele bei Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 177.

3) Zit. n. Bilinsky, Zu den neuen Grundlagen, S. 211.

4) Sievers, S. 133.

die Gewerkschaften der Unternehmensführung auch einen bestimmten Zwang auferlegen können. ¹⁾

IV. Selbständige Verwaltungsrechte

Abgesehen von der Bestimmung der Renten, woran die Gewerkschaften aber beteiligt sind, und der Auszahlung von Renten an nichtarbeitende Rentner haben die Gewerkschaften verschiedene Unternehmensfonds selbständig zu verwalten, so z. B. die Sozialversorgungsfonds. ²⁾ Außerdem verwalten die Gewerkschaften selbständig und unmittelbar Erholungsheime, Jugendlager, Sanatorien, usw. (Art. 96 Abs. 5 GBGA 1970).

I. Andere Organisationen, die den Entscheidungsbereich des Unternehmensdirektors beeinflussen

Eine Darstellung der Rolle des Direktors ohne Erwähnung aller Organe bzw. Organisationen, die den Entscheidungs- und Willensbereich des Direktors beeinflussen, wäre nicht vollständig. Deshalb werden weitere Beispiele vorgeführt, so daß das Bild vom Einfluß und der Macht des Direktors in der UdSSR noch deutlicher wird.

I. Produktionsberatungen

Als eine der bedeutendsten Formen der Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmensleitung üben die Produktionsberatungen (Art. 99 Abs. 1 VO 1965) einen gewissen Einfluß auf den Unternehmensdirektor. Die Zielsetzung der Produktionsberatungen besteht darin, die Arbeiter und Angestellten weitgehend zur Beteiligung an der Lösung von Produktionsfragen heranzuziehen. Bei den Unternehmen mit über 100 Beschäftigten finden Produktionskonferenzen regelmäßig statt, deren Teilnehmer nicht nur Vertreter der Arbeiter und Angestellten, des Gewerkschaftskomitees und der Unternehmensleitung

1) Vgl. Andersen, S. 137.

2) Ebenda; siehe dazu Alexandrov, Trudovoe Pravo, S. 178 f.

sind, sondern auch Repräsentanten der Partei, der Jugendorganisationen "sowie Vertreter wissenschaftlicher und anderer gesellschaftlicher Organisationen". 1) Sie werden von der Unternehmensleitung zusammen mit den Gewerkschaftskomitees einberufen (Art. 101 Satz 1 VO 1965). Auf den Produktionskonferenzen werden Fragen des technischen Fortschritts und der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens erörtert; außerdem werden Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln in der Tätigkeit des Unternehmens und seiner einzelnen Produktionsabteilungen ausgearbeitet. (Art. 101 Satz 2 VO 1965). Die Produktionskonferenzen werden nach Bedarf einberufen, jedoch mindestens einmal vierteljährlich. 2)

II. Versammlungen der Arbeiter und Angestellten

Die Versammlungen der Arbeiter und Angestellten sind auch produktionstechnische und wirtschaftliche Konferenzen, die von der Unternehmensleitung und den Gewerkschaftskomitees einberufen werden. 3) Hier werden anhand der Berichte der Verwaltung die Entwürfe der Produktionspläne, die Ergebnisse der Planerfüllung, die Entwürfe des Kollektivvertrages usw. erörtert (Art. 102 VO 1965).

III. Beteiligung der Arbeiter und Angestellten an der Betriebsverwaltung

Nach Bilinsky 4) ist die Beteiligung der Arbeiter und Angestellten an der Betriebsverwaltung "sehr bescheiden". Gemäß Art. 97 Abs. 1 der GBGA von 1970 haben die Arbeiter und Angestellten "das Recht an der Besprechung und Entscheidung über die Unternehmensentwicklung teilzunehmen, sowie Vorschläge über die Besse-

1) Andersen, S. 137 f.

2) Ebenda, so S. 138.

3) Ebenda.

4) Bilinsky, Zu den neuen Grundlagen, S. 201 ff., bes. S. 211.

rung der Tätigkeit der Unternehmen, Institutionen und Organisationen und der sozial-kulturellen und Daseinsbetreuung einzubringen". Demgemäß folgt auch eine Pflicht für die Unternehmensverwaltung¹⁾ sowie die Sicherstellung der Beteiligung der Arbeiter und Angestellten an der Unternehmensverwaltung (Art. 97 Abs. 3 Satz 1 GBGA 1970).

IV. Bildung von Gruppen und Posten zur Unterstützung der Partei und Staatskontrolle

Gemäß Art. 103 der VO von 1965 werden in den Unternehmen Gruppen und Posten zur Unterstützung der Partei und der Staatskontrolle, die sog. Organe der Volkskontrolle, gebildet. Die Unternehmensverwaltung soll die Vorschläge dieser Organe überprüfen und die erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung aufgedeckter Mängel ergreifen. Die Hauptaufgaben dieser Gruppen und Posten besteht darin, eine Kontrolle auszuüben, nämlich wie das Programm der KP UdSSR und die Parteidirektiven im Unternehmen ausgeführt werden.²⁾ Wie das übergeordnete Organ überprüfen (proveratj) sie auch die Tätigkeit des Unternehmens (Art. 104 Abs. 1 VO 1965).

V. Andere Einflüsse

Zwei an den Produktionskonferenzen teilnehmende Organisationen üben auch einen Einfluß auf die Unternehmensleitung aus. Die Jugendorganisationen z. B. bilden eine Massenorganisation, die als ein Parteinachwuchs zu bezeichnen ist. Ihr Einfluß auf die Verwaltung hängt davon ab, wieviele junge Arbeiter im Unternehmen beschäftigt sind. Die zweite Organisation ist die Kommunistische Partei. Obwohl keine Regelung besteht, daß der

1) "Amtspersonen der Unternehmen sind verpflichtet, kritische Bemerkungen und Vorschläge der Arbeiter und Angestellten rechtzeitig zu untersuchen und sie über die betroffenen Maßnahmen zu benachrichtigen". (Art. 97 Abs. 3 Satz 2 GBGA 1970).

2) Siehe Laptev, Kommentarij, S. 290 Anm. 1.

Direktor der Partei angehören muß, wird überwiegend die Meinung vertreten, daß Mitgliedschaft in der Partei beinahe erforderlich ist. ¹⁾ Das folgt aus der sowjetischen Politik und aus der Rechtslehre, die auf dem Prinzip der Einheitlichkeit der politischen wirtschaftlichen Führung des Unternehmens beruht. ²⁾ Infolgedessen wird die Wirtschaftspolitik an der Politik und Linie der Partei ausgerichtet. Durch das Prinzip der Einmannleitung stellt die Partei den Direktor an die Spitze, so daß er als der bevollmächtigte Vertreter der gesamten Wirtschafts- und Parteileitung den Willen der Partei, der Wirtschaft und des Volkes ausübt. ³⁾

1) Siehe Meyer, S. 94, Anm. 21; nach Bericht von Bischaer waren 98 % der Direktoren in der Schwerindustrie Angehörige der Partei im Jahre 1938.

2) So Naidis, S. 9 ff.

3) Ebenda, S. 52 f.

Dritter Teil

DIE HEUTIGE RECHTSSTELLUNG DES DIREKTORS IN UNGARN

Mitte der sechziger Jahre fand auch in Ungarn eine Wirtschaftsreform statt, die allerdings noch tiefgreifendere Wirkungen zeigte als diejenige in der UdSSR. ¹⁾ Im Mittelpunkt der Reform stand die Abschaffung des alten Zentralverwaltungssystems und die Einführung eines allgemeinen Planungssystems, das zwar die Zielsetzungen für die gesamte Wirtschaft aufstellen sollte, ohne jedoch eine bindende Wirkung auf die einzelnen Betriebe auszuüben. ²⁾ Die bisherige zentrale Bewirtschaftung von Materialien, Produkten und Kapazitäten wurde durch den Marktmechanismus ersetzt, so daß die einzelnen Unternehmen ihre Wirtschaftstätigkeit nach der Rentabilität, Gewinnmaximierung und anderen marktwirtschaftlichen Merkmalen ausrichten konnten. Dies brachte wesentliche Änderungen im Wirtschaftsleben der vom Staat abhängigen Unternehmen mit sich. ³⁾ Aufgrund der Reform wurden die Unternehmen und damit ihre Direktoren selbständiger, insbesondere durch deren stärkere Verfügungsgewalt über das Unternehmenseigentum. ⁴⁾

A. Der Direktor und sein Verhältnis zum Unternehmen und zum Staat

Im Gegensatz zur UdSSR wird der Direktor in Ungarn hauptsächlich als ein Vertreter des Staates angesehen, da das Staatsunternehmen als staatliches Eigentum aner-

-
- 1) Der Grund hierfür zeigt sich in der Wirtschaftsreform Ungarns, die als der neue Wirtschaftsmechanismus bezeichnet und jahrelang gründlich vorbereitet wurde, ehe sie Anfang 1968 eingeleitet wurde. "Dabei lernte Ungarn aus den Fehlern der anderen sozialistischen Staaten"; so Konitzer, Breschnews Segen für Ungarn - Kadar und sein Reformier-Team haben ein flexibles Wirtschaftsmodell geschaffen, in: FAZ, Nr. 119 vom 25.5.1971, S. 13; siehe dazu Friss, S. 7.
 - 2) Gyözö, S. 24.
 - 3) Ebenda, S. 24 ff.; siehe auch Friss, S. 11 ff.; Vajna, S. 10 ff. über die bisherigen Ergebnisse der Reform.
 - 4) Vgl. Gyözö, S. 140.

kannt wird. 1) Nyers 2) unterstützt diese These und bezeichnet den Unternehmensdirektor als Vertrauensmann des Eigentümers, d. h. des Staates. 3) Der Staat ist Eigentümer im Namen der Gemeinschaft.

Zunächst sieht Weltner 4) in der Rechtsstellung des ungarischen Direktors eine Zweiteilung, die seiner Meinung nach das sozialistische Unternehmen kennzeichnet. Einerseits ist er der Zentralleitung untergeordnet, da das sozialistische Unternehmen als Einheit der Unterordnung der zentralen Führung gilt; andererseits besitzt er verhältnismäßig viel Selbständigkeit in der operativen Verwaltung des Unternehmens. Dies hält Weltner für den Janus-Kopf der rechtlichen Lage des ungarischen Unternehmensdirektors. 5) Geht man hiervon aus, so kann man die Rechte und Pflichten des Direktors weder als ein staatlich verwaltetes Rechtsverhältnis zwischen Direktor und leitendem Organ bezeichnen noch als ein Arbeitsverhältnis zwischen Direktor und Unternehmen, sondern vielmehr als eine Vereinigung beider Rechtsverhältnisse. 6) Die folgenden Erörterungen werden deutlich machen, ob diese Doppelstellung den Vorzug verdient oder ob es sich um eine spezifische Stellung mit überwiegenden Beamtenmerkmalen handeln sollte.

B. Ernennung des Direktors in den Staatsunternehmen Ungarns

Zieht man das Ernennungsverfahren für das Direktorat in den ungarischen Staatsunternehmen heran, dann spricht es eindeutig für die Theorie, daß die Stellung des Direktors Beamtencharakter hat. Gemäß Art. 10 Abs. 1 der StaatsunternehmensVO von 1967 7) wird der Direktor

1) Siehe Berényi, S. 43 ff.

2) Nyers, S. 42.

3) Vgl. dazu Buza, S. 35, der diese Auffassung auch vertritt.

4) Weltner, S. 5-21.

5) Ebenda, S. 8.

6) Ebenda, S. 20.

7) Siehe S. 9, Anm. 2 der Arbeit.

durch einen Erlaß vom übergeordneten Organ ¹⁾ ernannt und entlassen. Wie in der UdSSR ist das übergeordnete Organ auch in Ungarn das Gründungsorgan des Unternehmens. Die Ernennung des Direktors in Ungarn unterscheidet sich von der seines sowjetischen Kollegen insofern, daß das Ernennungsorgan seine Entscheidung erst nach Anhörung der zuständigen Gewerkschaftsorgane treffen kann (Art. 10 Abs. 1 StaatsunternehmensVO 1967).

Streitfragen über die Einstellung und Entlassung des Direktors werden in der Regel vom nächst höheren Organ entschieden. Ausnahmsweise können die Beschäftigten, die eine verantwortliche Stellung inne haben (daher auch der Direktor), keine Einwände geltend machen, wenn die Entscheidung vom Minister oder des ihm übergeordneten Organ getroffen wurde. Im übrigen können die Beschäftigten gegen die vom Minister oder den diesem gleichgeordneten Organe auferlegten Disziplinarstrafen, Prämien, u. ä. keine Beschwerde erheben. ²⁾ In anderen Fällen kann der Direktor oder das Unternehmen die Streitfrage entweder dem Gemeindeschiedsgericht für Arbeitsstreitigkeiten (munkaügyi döntőbizottság) ³⁾ oder dem Kreisgerichtshof zur Verhandlung übergeben. ⁴⁾

1) Das ungarische Wirtschaftssystem besteht aus zwei Lenkungssystemen - der Zentralindustrie und der Lokalindustrie. Bei der Zentralindustrie sind die einzelnen Ministerien oder sonstige Zentralbehörden (országos hátaskörü szerv) die Verwaltung und bilden damit das übergeordnete Organ. Sie verwalten ein Industrieunternehmen entweder unmittelbar oder mittelbar durch einen Trust (tröszt). Nach Art. 28 der StaatsunternehmensVO von 1967 dient der Trust der Entwicklung und der erfolgreicherer Bewirtschaftung mehrerer Staatsunternehmen. Bei der Lokalindustrie, die von geringerer Bedeutung ist, verwalten die Ministerien und Zentralbehörden nur mittelbar durch das zuständige Fachverwaltungsorgan des Vollzugsausschusses des örtlichen Rates. Hier unterscheidet man zwischen den Industrieunternehmen, die dem Lokalverwaltungsorgan unmittelbar unterstellt sind, und solchen Industrieunternehmen, die mittelbar durch einen Trust von der Lokalverwaltung gelenkt werden. Vgl. Brunner, S. 110 ff.; so auch Ficzer, S. 16 ff.

2) So Weltner-Nagy, Bd. II, S. 259.

3) Wörtlich übersetzt als Entscheidungskommission für die Arbeitssachen der Gemeinde.

4) Vgl. Weltner-Nagy, Bd. II, S. 259.

C. Der Direktor als Vertreter des Unternehmens

Die rechtsgeschäftliche Vertretung des Unternehmensdirektors ist im ungarischen Recht anders geregelt als im sowjetischen. Hier geht die StaatsunternehmensVO von 1967 nicht ausdrücklich auf die Frage der Vollmacht ein; lediglich Art. 13 Abs. 1 verweist auf das Zivilgesetzbuch,¹⁾ insbesondere Art. 35, wonach der Direktor das Staatsunternehmen vertritt und hierbei berechtigt ist, im Namen des Unternehmens zu zeichnen.²⁾ Seine Handlungen sind für das Unternehmen bindend (Art. 219 Abs. 2 Zivilgesetzbuch). Der Direktor des Staatsunternehmens kann seine Rechte von Fall zu Fall auf einen Vertreter in Form einer Vollmacht delegieren (Art. 35 Zivilgesetzbuch). Diese Untervollmacht verleiht dem Vertreter eine Vertretungsbefugnis, die weder auf Gesetz noch auf einer behördlichen Verfügung noch auf der Satzung beruht, sondern sich aus der Erklärung des Direktors ergibt (Art. 222 Zivilgesetzbuch). Im Gegensatz zur UdSSR kann in Ungarn nur ein Beschäftigter desselben Unternehmens eine solche Vollmacht erhalten (Art. 35 Zivilgesetzbuch). Vorbedingung hierfür ist, daß dieser und der Direktor sich ins Vertretungsbuch eintragen. Außerdem sollen die Kompetenzen, die auf diese Weise übertragen werden, inhaltlich genau fixiert und begrenzt sein.³⁾

Ähnlich wie im sowjetischen Recht können Vollmachten jeder Art nur für die in der Gesetzgebung vorgesehenen Rechtsgeschäfte erteilt werden. In der Regel ist die Vollmacht in Ungarn durch Gesetz nicht auf eine bestimmte Zeit begrenzt wie in der UdSSR, sondern gilt bis zum Widerruf, soweit nicht anderweitig eine zeitliche Begrenzung vereinbart wurde. Der Widerruf ist nur dann gültig, wenn er einem gutgläubigen Dritten mitgeteilt

1) Zivilgesetzbuch der ungarischen Volksrepublik 1959.

2) So Simalesik-Sóós, S. 87 ff.; so auch Asztalos-Weiss, S. 18 ff.

3) Siehe VO Nr. 24 vom 15.12.1967, bes. Art. 15, a Vállalatok nyilvántartásáról és képviselői könyvéről (Über die Offenlegung und das Vertretungsbuch des Unternehmens).

wird (Art. 223 Abs. 2 Zivilgesetzbuch). Wie im russischen Recht ist der Verzicht auf das Widerrufsrecht nichtig - alle Vollmachten sind widerruflich (Art. 223 Abs. 2 Zivilgesetzbuch). Dem sowjetischen und deutschen Recht entsprechend kann die Vollmacht sonst nur durch den Tod des Beauftragten, die Kündigung des Beauftragten oder des Auftraggebers oder die Auflösung des Unternehmens aufgehoben werden (Art. 223 Abs. 2-3 Zivilgesetzbuch).

Eine Beschränkung der Vertretungsmacht des ungarischen Direktors ist darin zu sehen, daß alle Bankaufträge nicht nur vom Direktor, sondern auch von einer zweiten Person in verantwortlicher Stellung wie z. B. vom Hauptbuchhalter unterschrieben werden müssen.¹⁾

Prokura kennt das ungarische Recht wie das russische nicht.

D. Überwachung der Gesetzmäßigkeit der Unternehmensarbeit

Das Ernennungsorgan ist nur dann berechtigt, dem Unternehmen Anweisungen zu geben, wenn es sich um Fragen der Landesverteidigung, internationale Verpflichtungen, u. ä. handelt. Gemäß Art. 23 Abs. 3 der StaatsunternehmensVO von 1967 kann das Ernennungsorgan andererseits auch eine Kontrolle über alle Unternehmen ausüben und in den wichtigsten Unternehmen sogar einen Aufsichtsausschuß (felügyelő bizotság) einrichten, dessen Aufgabe darin besteht, einen umfassenden Bericht über die Lage des Unternehmens und Vorschläge über Möglichkeiten zur Erhöhung der Produktionstätigkeiten für das Ernennungsorgan anzufertigen (Art. 25 Abs. 2). Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsausschusses entspricht der Größe des Unternehmens und wird vom Ernennungsorgan bestimmt. Weder der Unternehmensdirektor noch seine Stellvertreter können Mitglieder des Ausschusses sein; außerdem kann nur 1/3 der Ausschußmitglieder von der jeweiligen Belegschaft bestellt werden (Art. 26 Abs. 1). Der Leiter

1) So Simalesik-Sóós, S. 87.

des Ausschusses gilt als Beauftragter des Ernennungsorgans. Alle Mitglieder sind geheimhaltungspflichtig. ¹⁾ Obwohl die Mitglieder die Unternehmensbeschäftigten jederzeit um Stellungnahmen bitten und zusätzliche Fragen an die Beschäftigten stellen können, die diese beantworten müssen, hat der Aufsichtsausschuß sonst kein Recht, sich in die Angelegenheiten des Unternehmens einzumischen (Art. 27 Abs. 3).

In der Fachliteratur Ungarns ²⁾ stellt sich die Frage, inwieweit der Unternehmensdirektor seine Entscheidungen durchsetzen kann. Obwohl er verpflichtet ist, gesetzmäßig zu handeln und die Gesetzlichkeit innerhalb des Unternehmens zu überwachen, kann es dennoch vorkommen, daß seine Stellvertreter - der Chefsingenieur und der Hauptbuchhalter - eine Entscheidung des Direktors für gesetzwidrig halten. Nach der Auffassung von Csanádi sollen die Stellvertreter sich an das Ernennungsorgan wenden, wenn es auf andere Weise zu keiner Einigung kommt. Hier ergibt sich allerdings ein Widerspruch zu der Konzeption der Unternehmensfreiheit. Dennoch besteht Csanádi auf diesem Recht der Stellvertreter, da er der Auffassung ist, daß das Ernennungsorgan, das die Arbeit des Unternehmens und vor allem die des Direktors zu kontrollieren hat, über die Geschehnisse im Unternehmen informiert sein soll.

E. Rechte und Pflichten des Direktors

I. Einfluß des Direktors auf den Planungsbereich

Die Tätigkeit des Unternehmensdirektors im Planungsbereich stellt eine seiner Hauptaufgaben dar, da in Ungarn der Plan selbständig vom Unternehmen ausgearbeitet wird. Gemäß Art. 8 Abs. 2 Buchst. a der StaatsunternehmensVO

1) Siehe über den Aufsichtsausschuß in der VO des Finanzministeriums, Nr. 25 vom 15.7.1967.

2) Siehe Csanádi, S. 1401-1416, bes. S.1415-1416.

von 1967 hat der Direktor eine entscheidende Rolle bei der Formulierung des Planes, der die Arbeitsnorm des Unternehmens bestimmen wird, Nachdem der Plan vom Kollektiv angenommen wird, hat der Direktor ihn zu bewilligen, bevor er in Kraft treten kann. Hier steht es ihm zu, den Unternehmensplan endgültig abzulehnen oder anzunehmen. ¹⁾ Nach der Bewilligung werden die Planungsaufgaben für die Belegschaft verbindlich und durch die Verwaltung ausgeführt. Dabei enthält der Unternehmensplan keine Normativbestimmungen, ²⁾ da sie vom Unternehmen nicht selbst erlassen werden können, was allerdings den Beweis dafür erbringt, daß die Normativfunktion des Unternehmensplanes sich von der des Staatsplanes in einigen Punkten unterscheidet.

II. Einfluß des Direktors auf Produktions- und Investitionsentscheidungen

Gemäß Art. 8 Abs. 2 Buchst. e, f, g der StaatsunternehmensVO von 1967 soll der Direktor des ungarischen Staatsunternehmens selbständig und nach dem Prinzip der eigenen Verantwortung Entscheidungen über zusätzliche Kapitalanlagen, ³⁾ Aufbau und Umbau des Unternehmens, neue Produktionstätigkeiten, usw. treffen. Durch den neuen Wirtschaftsmechanismus Ungarns wird den Unternehmen größere Entscheidungsfreiheit gewährt.

F. Disziplinalgewalt und disziplinarische Verantwortlichkeit des Direktors

In der ungarischen Gesetzgebung über die Disziplinalgewalt innerhalb des Unternehmens wird der Unternehmensdirektor nicht spezifisch erwähnt, sondern nur allgemein der Disziplinalgewaltsberechtigte (fegyelmi jogkör gyakorjogal). ⁴⁾ In der Regel ist es derjenige, der die

1) Vgl. Ficsere, S. 158 ff.

2) Ebenda, S. 161.

3) Ebenda, S. 173 über Investierung.

4) Vgl. Weltner-Nagy, Bd. II, S. 163 ff.

Arbeiter einstellt. Da der Unternehmensdirektor nicht immer in der Lage ist, sich mit jedem Disziplinarfall persönlich zu beschäftigen, wird die Disziplinalgewalt innerhalb des Unternehmens meistens dezentralisiert. Auf diese Weise unterliegen der Disziplinalgewalt des Direktors nur die leitenden Angestellten, während die höheren Angestellten die Disziplinalgewalt innerhalb der einzelnen Bereiche des Unternehmens selbst ausüben. ¹⁾ Diese Dezentralisierung ist in den Unternehmensordnungen genau festzulegen, so daß für die einzelnen Leiter vorgeschrieben ist, welche Strafen sie auszusprechen haben.

Als Disziplinarstrafen sind Verweis, strenger Verweis, Versetzung, Entziehung oder Verkleinerung der Sonderrechte, Verminderung des Grundgehaltes und als strengste Maßnahme die Entlassung des Betreffenden vorgesehen (Art. 55 Abs. 1 des ungarischen Arbeitsgesetzbuches 1967). ²⁾ Der Zeitpunkt für den Vollzug der ausgesprochenen Strafen sind nicht gesetzlich festgelegt. ³⁾ Ohne ein Verfahren können nur die leichtesten Strafen ausgesprochen werden. Gegen eine Strafe kann beim Unternehmensarbeitsausschuß Einspruch erhoben werden; gegen dessen Entscheidung kann man sich zunächst entweder beim Kreisarbeitsausschuß oder beim Gerichtshof außerhalb des Unternehmens beschweren.

In bezug auf die eigene disziplinarische Verantwortung des Unternehmensdirektors in Ungarn besteht kein Unterschied zwischen einem Disziplinarverfahren gegen den Direktor und einem gegen Arbeiter und Angestellten. Die Disziplinalgewalt wird von demselben Organ ausgeübt, das für die Ernennung und Entlassung des Direktors zuständig ist. Gegen die Entscheidung kann

1) Ebenda, S. 163.

2) Munka Törvénykönyve és végrehajtási rendelete, S. 185.

3) So Weltner-Nagy, Bd. II, S. 165; siehe auch Berényi-Martonyi-Szamel-Szatmári, S. 527 ff.

Beschwerde erhoben werden, jedoch erbeugt die hierauf erfolgende Entscheidung bindende Wirkung. Gegen eine Entscheidung des Ministers kann man sich in erster Instanz nicht wehren. ¹⁾

G. Strafrechtliche Verantwortung des Direktors

Wie schon erwähnt wurde, hat der ungarische Unternehmensdirektor einen gewissen Freiheitsspielraum und gewisse Rechte, was aber zugleich einen entsprechenden Rahmen für die strafrechtliche Verantwortlichkeit mit sich bringt. Obwohl die Vorschriften des ungarischen Strafgesetzbuches sich größtenteils auf jeden Bürger beziehen, gibt es auch Bestimmungen, die nur den Direktor direkt betreffen, so z. B. die nachlässige Verwaltung des Staatseigentums (Art. 298 Strafgesetzbuch). ²⁾ Hiernach macht sich der mit der Verwaltung oder Aufsicht des Unternehmens Beauftragte, der durch Fahrlässigkeit dem gesellschaftlichen Vermögen einen Schaden zufügt, strafbar. Der Direktor könnte sich auch eines Verbrechens gegen die Volkswirtschaft ³⁾ in Form einer Pflichtverletzung im Zusammenhang mit der Volkswirtschaft (Art. 224 BTK) oder einer verschwenderischen Wirtschaftsführung (Art. 225 BTK) schuldig machen. Verursacht der Direktor einen größeren wirtschaftlichen Schaden durch Verletzung seiner rechtlich vorgeschriebenen Pflichten, so ist er nach Art. 224 strafbar, Art. 225 betrifft den zur selbständigen Disposition eines staatlichen Organs ⁴⁾ Beauftragten, der die Ziele der Wirtschaftsführung verfehlt und hierbei eine Verschwendung des gesellschaftlichen Vermögens, der Produktionsmittel oder der Arbeitskräfte eintreten läßt.

1) Vgl. Berényi-Martonyi-Szamel-Szatmári, S. 527-532; so auch Weltner-Nagy, Bd. II, S. 147 ff.

2) Das Strafgesetzbuch der ungarischen Volksrepublik von 1961, A Magyar Népköztársaság Büntető Törvénykönyve, wird weiter bezeichnet als BTK, übersetzt in: Der Strafkodex der ungarischen Volksrepublik.

3) Siehe Kapitel XIII des Strafkodexes, S. 89 ff.

4) Den Begriff staatliches Organ bestimmt Art. 114 BTK.

Zu den Verbrechen gegen die Volkswirtschaft gehören auch Irreführung der Organe der Volkswirtschaft (Art. 226 BTK), Behinderung der wirtschaftlichen Kontrolle und des Sammelns von Angaben (Art. 227 BTK), Verbrechen gegen die Investitions- und Finanzdisziplin (Art. 229 BTK), Vertrieb von qualitätsmäßig schlechten Industrieerzeugnissen (Art. 230 BTK), u. a.

Im Falle, daß der Direktor das kriminelle Verhalten eines Arbeiters oder Angestellten dem Gerichtshof nicht mitteilt, macht er sich selbst strafbar. ¹⁾ Das gleiche gilt, wenn er seine Amtsgewalt mißbraucht bzw. seine Amtsbefugnisse überschreitet, um einen Vorteil für sich selbst oder einen anderen zu erhalten (Art. 149 BTK).

H. Materielle Verantwortlichkeit des Direktors

Dem sowjetischen Arbeitsrecht entsprechend unterscheidet man auch in Ungarn zwischen materieller und zivilrechtlicher Haftung, einerseits für die vom Einzelnen als Mitglied des Unternehmens verursachten Schäden, andererseits für die vom selbständigen Rechtssubjekt außerhalb des Unternehmens verursachten Schäden. ²⁾ Somit sind die zwei Gebiete voneinander völlig getrennt und abhängig. So darf ein Richter die Normen des Zivilrechts nicht automatisch an Stelle deren des Arbeitsrechts anwenden, wenn ein Sachverhalt den arbeitsrechtlichen Regelungen nicht zugrundeliegt. Nur durch analoge Anwendung können

-
- 1) So Berényi, Martonyi-Szamel-Szatomári, S. 523 ff.; dazu Art. 148 des BTK über Begünstigung im Amt, S. 67.
 - 2) Vgl. Ferenczy, S. 32; nach Grundsatzentscheidung Nr. 804/1 des Zivilkollegiums des Obersten Gerichtshofes Ungarns: "Die Regeln der Verantwortlichkeit des Arbeitsrechts stellen ein von der Verantwortlichkeit des Zivilgesetzbuches vollständig verschiedenes selbständiges Normengebäude dar", Birószági Határozatok, (Gerichtsentscheidungen, amtliche Sammlung) 1961, A Legfelsőbb Birószág polgári kollégiumának állásfoglalása, (Stellungnahme des Zivilkollegiums des Obersten Gerichts), Nr. 804/4, zit. n. Ferenczy, S. 31.

Bestimmungen des Ungarischen Zivilgesetzbuches in Frage kommen. Nach Benkö ¹⁾ sollte man vor allem an die Verhinderung der Schäden denken, da die Schadenersatzsumme und die Dauer der Haftstrafen oft unsinnig sind. Beispielsweise kann ein Arbeiter mit keinem nennenswerten Vermögen und einem Monatslohn von etwa 1000 Ft. unmöglicherweise einen Schaden von 100.000 Ft. ersetzen. Im gleichen Sinn wäre eine Haftstrafe von 100 oder mehr Jahre auch sinnlos.

Im Allgemeinen unterscheidet sich die materielle Verantwortlichkeit von der zivilrechtlichen Haftung dadurch, daß der Schadensverursacher nicht immer für die Gesamtsumme haftet, sondern lediglich bis zu einem bestimmten Betrag, der sich aus der Höhe seines Arbeitslohnes ergibt. Wurde der Schaden jedoch vorsätzlich herbeigeführt, dann muß er in voller Höhe ersetzt werden (Art. 57 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch).

Hinsichtlich der materiellen Verantwortung kann man die Schäden in zwei Gruppen einteilen: die schuldhaft und die schuldlos verursachten Schäden. ²⁾ Schuldhafte Schadensverursachung kann entweder absichtlich oder grob fahrlässig erfolgt sein. Dem stehen die Schäden gegenüber, für deren Herbeiführung den Betreffenden keine Schuld trifft. Die Ersatzpflicht bei den durch Fahrlässigkeit verursachten Schäden ist meistens begrenzt aber kann auch unbegrenzt sein. Bei schuldlos herbeigeführten Schäden ist die Verantwortlichkeit wesentlich begrenzt. In der Regel beträgt sie 15 % des monatlichen Durchschnittsgehalts, wenn dies die Gesamtsumme des verursachten Schadens nicht überschreitet, Schadenssummen unter 15 % des Monatslohnes sollen

1) Benkö A kártérítési jog elvi kérdései, (Grundsätzliche Fragen des Schadenersatzrechts), in: Jogtudományi Közlöny, (Rechtswissenschaftliches Mitteilungsblatt) 1955, S. 239, nach Ferenczy, S. 32 Anm. 3.
2) Siehe Weltner-Nagy, Bd. II, S. 203 ff.

der Höhe des Schadens entsprechen (Art.57 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch). In Ausnahmefällen kann der Beschäftigte bis zu 50 % des monatlichen Durchschnittslohnes ersatzpflichtig sein. ¹⁾ Wurde ein Arbeiter auf Grund der gesetzwidrigen Handlung des Direktors zu Unrecht entlassen, so ist der Direktor schadensersatzpflichtig und zwar bis zur Höhe von einem Sechswochenlohn. ²⁾ In den sonstigen Grundsätzen stimmt die materielle Verantwortlichkeit des Direktors in Ungarn mit der des sowjetischen Direktors überein. ³⁾

I. Schließung des Kollektivvertrages

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Kollektiv und der Leitung des Unternehmens über Normativbestimmungen. Im Kollektivvertrag sehen Weltner-Nagy ⁴⁾ eine Art Anweisung des Ministerrats, aber auf dem Niveau des Unternehmens. In Ungarn wird der Kollektivvertrag nicht in der StaatsunternehmensVO von 1967 geregelt, sondern in Art. 10 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches, ⁵⁾ wonach der Kollektivvertrag einerseits vom Unternehmen und andererseits von der Gewerkschaft abgeschlossen wird. Hier vertritt der Direktor das Unternehmen und der Sekretär der Gewerkschaft die Gewerkschaft. ⁶⁾

Nach Art. 4 der VollstreckungsVO Nr. 34 von 1967 müssen alle Unternehmen einen Kollektivvertrag schließen; obwohl mehrere Fachverbände in einem Unternehmen vorhanden sind, darf dieses Unternehmen trotzdem nur einen Kollektivvertrag schließen. ⁷⁾ Der Kollektivvertrag erstreckt sich auf alle

1) Ebenda, S. 207.

2) So Nagy, S. 391 ff., siehe dazu Weltner-Nagy, Bd. II, S. 208.

3) Siehe S. 57-59 dieser Arbeit.

4) Weltner-Nagy, Bd. I, S. 64.

5) Munka Törvénykönyvről szolo 1967 évi II törvény, Gesetz Nr. 2/1967 über das Arbeitsgesetzbuch, bezeichnet weiter als Arbeitsgesetzbuch.

6) Siehe Munka Törvénykönyve vegrehajtási rendeletek 34/1967 (X. 8) Korm. szamu rendelet,; VO Nr. 34 vom 8.10.1967 über den Vollzug des Arbeitsgesetzbuches, bes. Art. 5 Abs. 2.

7) So Weltner-Nagy, Bd. I, S. 65.

im Arbeitsgesetzbuch selbst nicht geregelten Fragen und auf die dem Kollektiv überantworteten Problemkreise. Er benötigt nicht die Billigung des übergeordneten Organs, sondern wird von Unternehmensführung und Gewerkschaft vorbereitet, abgeschlossen und dann erst dem übergeordneten Organ zur Informierung übergeben. Die bei der Schließung des Vertrages sich ergebenden Streitfragen sind im Arbeitsgesetzbuch nicht geregelt, sondern der Unternehmensleitung und der Gewerkschaft zur Regelung überlassen, so daß die Auseinandersetzung von Dritten nicht beeinflußt werden kann. Am 15. Tag nach Vertragsschluß tritt der Kollektivvertrag in Kraft, sofern im Vertrag nichts anderes vorgesehen ist (Art. 5 Abs. 1 VollstreckungsVO Nr. 34, 1967). Ab 1969 wurde die Geltungsdauer des Vertrages von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert. ¹⁾

Ist erwiesen, daß der Vertrag von Dritten beeinflußt wurde, daß er von einer nicht zuständigen Person unterschrieben wurde, daß er nicht vor seinem Abschluß der Belegschaft zur Informierung und zur Erörterung vorgelegt wurde oder daß er gegen eine schon in Kraft getretene Vorschrift verstößt, so wird der Kollektivvertrag für ungültig erklärt. ²⁾

J. Abgrenzung der Rechte und Pflichten des Unternehmensdirektors von denen seiner Stellvertreter

In Ungarn hat der Unternehmensdirektor wiederum zwei Stellvertreter, den Chefsingenieur und den Hauptbuchhalter, die durch das übergeordnete Organ auf Empfehlung des Direktors ernannt und entlassen werden. In dieser Hinsicht hat der Direktor aber kein bindendes Vorschlagsrecht. Das übergeordnete Organ ist zwar verpflichtet,

1) Ebenda, S. 66.

2) Siehe das Vollstreckungsgesetz im Arbeitsgesetzbuch insbesondere Art. 9 für detailliertere Einzelfälle über die Ungültigkeit des Kollektivvertrages.

ihn vor der Ernennung der Stellvertreter zu hören, braucht jedoch seiner Empfehlung nicht nachzukommen. Auf diese Weise hat der Direktor nur eine geringe Möglichkeit, die Ernennung seiner Mitarbeiter zu beeinflussen, was in den jüngsten Verordnungen nicht geändert wurde, obwohl zahlreiche ungarische Fachleute ¹⁾ sich dagegen gewendet hatten. Ihrer Meinung nach soll der Direktor berechtigt sein, seine Mitarbeiter, insbesondere die Stellvertreter selbst einzustellen, da andernfalls ein möglicherweise fehlendes Vertrauensverhältnis seine Arbeit erschweren könnte. ²⁾ Die Stellvertreter sind schließlich ihrem Ernennungsorgan, d. h. dem übergeordneten Organ verantwortlich und nicht dem Direktor.

Die in der früheren VO von 1964 enthaltene Vorschrift, daß der Direktor die Meinung seiner Stellvertreter in wichtigen Fällen zu hören hat, kehrt in der StaatsunternehmensVO von 1967 nicht wieder. ³⁾ Nach der StaatsunternehmensVO von 1967 verteilt der Unternehmensdirektor die Kompetenzen, während die Stellvertreter für ihren jeweiligen Arbeitsbereich verantwortlich sind. So ist z. B. der Chefingenieur, der als erster Stellvertreter des Direktors für die technische Abteilung zuständig ist, für den technologischen Bereich des Unternehmens verantwortlich; er sorgt dafür, daß die modernste Technologie im Unternehmen angewendet wird, daß die Produkte von guter Qualität sind, daß die Produktionseinheiten seinen Anweisungen Folge leisten, usw.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der Direktor in den ungarischen Staatsunternehmen mehr unter dem Einfluß seiner Stellvertreter steht und unter diesem Gesichtspunkt beschränkter in seinen Befugnissen ist als der sowjetische Unternehmensdirektor.

1) Siehe Czanadi, S. 1414.

2) Ebenda.

3) Ebenda.

K. Einfluß der Gewerkschaften auf den Unternehmens-
direktor

Seiner ursprünglichen Auffassung nach wird heute das Einmannleitungsprinzip wesentlich konsequenter in der UdSSR als in Ungarn durchgeführt. Die Darstellung der Verhältnisse der Unternehmensleitung zu den Gewerkschaften in Ungarn bringt diese Entwicklung noch deutlicher zum Ausdruck. Der neue Wirtschaftsmechanismus in Ungarn rief zahlreiche Änderungen in den Gewerkschaften hervor. Beispielsweise wurde der Einflußbereich der Gewerkschaften entsprechend erweitert, so daß sie nun zunehmende Bedeutung erlangen und den Entscheidungsbereich des Direktors unmittelbar beeinflussen können. ¹⁾

Gemäß Art. 9 der StaatsunternehmensVO von 1967 soll der Direktor sich bei seiner Arbeit auf die Arbeitergemeinschaft stützen, welche das Gewerkschaftskomitee innerhalb des Unternehmens vertritt. Er hat die Rechte der Gewerkschaftsorgane ²⁾ zu beachten und zu unterstützen, so daß sie ihre im Arbeitsgesetzbuch aufgeführten Rechte wahrnehmen können. Darüber hinaus ist der Direktor dafür verantwortlich, daß die Produktionsbesprechungen stattfinden (Art. 9 Abs. 3).

Zum Beweise der zunehmenden Bedeutung der Gewerkschaften kann die Tatsache herangezogen werden, daß die Rechte und Pflichten der Gewerkschaften allein ein Kapitel des Arbeitsgesetzbuches umfassen. ³⁾ Gehen wir kurz auf die Rechte der Gewerkschaften ein, die man in drei Bereiche entsprechend dem sowjetischen Recht einordnen kann.

1) Vgl. Nyers, S. 51 f.

2) In Ungarn bilden der Gewerkschaftsrat und das Gewerkschaftskomitee die Exekutivorgane. Außerdem sind höhere Gewerkschaftsorganisationen auf verschiedenen Ebenen sowie Rayon- und Gebietebene von den Gewerkschaften der einzelnen Industriezweige organisiert; vgl. Weltner-Nagy, Bd. I, S. 73 ff.

3) Siehe Art. 11-17 des ungarischen Arbeitsgesetzbuches.

I. Rechte mit beratendem Charakter

Bei allen Entscheidungen über die Belegschaft ist der ungarische Direktor verpflichtet, erst die Ansicht der Gewerkschaft zu hören, ¹⁾ die er aber nicht zu akzeptieren braucht. Weist der Direktor ihre Meinung ab, hat er die Ablehnungsgründe schriftlich darzulegen und zusammen mit der endgültigen Entscheidung an die Gewerkschaft zurückzuweisen. Um mögliche Meinungsunterschiede zwischen den Gewerkschaftskomitee und dem Direktor vermeiden zu können, soll der Direktor eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft treffen; andernfalls kann sie ihr Vetorecht anwenden, insbesondere dann, wenn er eine Entscheidung unbedingt durchsetzen will. Dies wird später noch zu erläutern sein. Nach der ungarischen Theorie soll dieses Recht auf Meinungsäußerung dem einzelnen Arbeiter ermöglichen, seinen eigenen Willen über die Gewerkschaft zum Ausdruck zu bringen. ²⁾

II. Paritätische Rechte

Bei den paritätischen Rechten der Gewerkschaft ist die Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich, damit die Entscheidung wirksam werden kann. ³⁾ Hier weist Buza auf die Schließung des Kollektivvertrages als das bedeutendste Beispiel der paritätischen Rechte der Gewerkschaft hin. ⁴⁾ Außerdem hat der ungarische Unternehmensdirektor Fragen der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Belegschaft gemeinsam mit der Gewerkschaft zu erörtern und zu entscheiden. ⁵⁾

III. Rechte mit Jurisdiktionscharakter

Bei ihren Rechten mit Jurisdiktionscharakter ist die Gewerkschaft berechtigt, die Durchführung der diesbezüglichen

1) Siehe hierzu Buza, S. 121 ff.; so auch Harangozó, S. 87 ff., Weltner-Nagy, Bd. I, S. 76 ff.; Art. 15 des Arbeitsgesetzbuches.
2) So Buza, S. 124-125; dazu Harangozó, S. 87-88.
3) So Buza, S. 124.
4) Ebenda, S. 125.
5) So Harangozó, S. 88.

Gesetze und Schutzbestimmungen zu kontrollieren. Den ungarischen Gewerkschaften unterliegt z. B. die Aufsicht über die Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitsverhältnisbestimmungen; jederzeit muß die Unternehmensleitung ihnen Auskunft über einzelne Fragen geben und ebenfalls die Inspektion der Räume des Unternehmens gestatten; darüber hinaus können die Gewerkschaften auf die Durchführung der Verordnungen über Freizeitfragen, Arbeitsschutz, Sozial- und Kulturfragen, u. a. bestehen und sie selbständig regeln. ¹⁾ Durch ihre Rechte mit Jurisdiktionscharakter wird den Gewerkschaften ein umfassender Bereich der internen Verhältnisse des Unternehmens zur mitbestimmenden Kontrolle eröffnet.

IV. Selbständige Verwaltungsrechte

In Ungarn wie in der UdSSR haben die Gewerkschaften das Recht, verschiedene Unternehmensfonds selbständig und mittelbar zu verwalten. So z. B. haben sie besondere Fonds für den Urlaub der Arbeiter, wofür sie zusätzliche Unterstützung und Hilfe vom Staat erhalten. ²⁾

V. Vetorecht der Gewerkschaften

Durch die jüngste Gesetzgebung wurde den ungarischen Gewerkschaften ein Vetorecht eingeräumt, womit das Gewerkschaftskomitee gegen die Unternehmensverwaltung in folgenden Fällen Einspruch erheben kann: a) bei sämtlichen gesetzwidrigen Akten und Entscheidungen über die Arbeitsverhältnisse; b) bei Verletzung der vereinbarten Kollektivverträge oder der gemeinsamen Vorschriften, z. B. der Arbeitsschutzbestimmungen; c) bei ungesetzlichen Entscheidungen hinsichtlich der Grundrechte der Arbeiter und Angestellten.

1) Vgl. Buza, S. 125 ff.; so auch Harangozó, S. 88 ff.

2) So Weltner-Nagy, Bd. I, S. 76-77; siehe auch Art. 17 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches.

Das Veto des Unternehmensgewerkschaftsorgans ist beim Direktor bzw. der Unternehmensverwaltung einzulegen. Wenn der Direktor innerhalb von drei Tagen nicht bereit ist, sich mit dem Veto einverstanden zu erklären, wird die Frage dem übergeordneten Organ überwiesen. Zusammen mit der Gewerkschaftsorganisation derselben Ebene trifft das übergeordnete Organ die endgültige Entscheidung. Gegen diese Entscheidung kann kein Veto erhoben werden. ¹⁾ Solange die höheren Organe die Frage noch nicht endgültig entschieden haben, muß die Unternehmensverwaltung von der Durchsetzung der in Frage gestellten Entscheidung Abstand nehmen. ²⁾

Da das Vetorecht der Gewerkschaften erst 1968 eingeführt wurde, kann noch nicht festgestellt werden, inwieweit hiervon Gebrauch gemacht wurde. Gewiß ist jedoch, daß es als die wichtigste und zur gleichen Zeit mächtigste Begrenzung der Rechte des Unternehmensdirektors anzusehen ist. Man sollte aber hinzufügen, daß die Arbeitsrechtsgebiete, auf die sich das Vetorecht der Gewerkschaften anwenden läßt, beschränkt sind, da das Vetorecht eben nicht im wichtigsten Entscheidungsbereich des Direktors gilt. Immerhin beschränkt es die beherrschende Macht der Direktoren, die sich infolgedessen schon dagegen gewandt haben, daß sie ihre Entscheidungen nicht mehr selbständig treffen können. ³⁾ Obwohl dies in diesem Ausmaß nicht zutrifft, so wird hierdurch bewiesen, daß die Entwicklung auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts in Ungarn eine deutliche Abweichung vom ursprünglichen Einmannleitungsprinzip aufweist. Die Frage stellt sich jedoch, wie sich das geltende Recht gegenüber dem Einzelleitungsprinzip weiter entwickeln wird.

-
- 1) Siehe Art. 8 VO Nr. 34/1967 (X. 8), in: Arbeitsgesetzbuch unter Vollstreckungsgesetzen; so auch A S 20 T el-nökségének 50-1/1968 (LV. 29) szamu iranyelvei a vallallati szakszervezet kifogasolasi (Veto) jog aklalmazasara, (Richtlinie Nr. 50-51 vom 29.4.1968 des Präsidiums der Bundesgewerkschaften über die Ausübung des Vetorechts von Unternehmensgewerkschaften), in: A Munka Törvénykönyve és végrehajtási rendelete, S. 43-47.
2) Vgl. Buza, S. 228 ff.
3) Ebenda, S. 130-133.

I. Andere Organisationen, die den Entscheidungsbereich des Unternehmensdirektors beeinflussen

Um den Umfang der verschiedenen Einflüsse auf den Entscheidungsbereich des ungarischen Direktors vollständig aufzuzeigen, wenden wir uns der KP Ungarns und der Jugendorganisation (KISZ) zu. Nach dem Bericht von Buza ¹⁾ nahm der Einfluß der Jugendorganisation nach der letzten Wirtschaftsreform zu. Wie in der UdSSR hängt ihr Einfluß von der Gesamtzahl ihrer Mitglieder in der Belegschaft ab. KISZ vertritt nicht nur die Jugend, sondern kümmert sich gleichzeitig auch um die Ausführung besonderer Rechte und gesetzlicher Begünstigungen für die Jugend. ²⁾

Dem sowjetischen Recht entsprechend gibt es keine Regel, daß der Direktor der Partei angehören muß. Dem politischen und wirtschaftlichen Einheitsprinzip zufolge, das sich besonders bei der Unternehmensführung stark durchgesetzt hat, sind jedoch die meisten Direktoren Parteimitglieder. In diesem Fall ist die Partei gemäß ihrer Verfassung berechtigt, den Direktor zur Durchsetzung der Parteirichtlinien anzuhalten.

Sonstige Organisationen, die die Unternehmensleitung in Ungarn beeinflussen, sind Fachorganisationen und wissenschaftliche Organisationen, deren Einfluß sich von Fall zu Fall ändert. Nicht zuletzt ist auf die eigene Persönlichkeit des Direktors hinzuweisen. Hat der Direktor einen besonders starken Charakter und Eigenwillen, wird er von außen möglichst wenig Einfluß annehmen, was aber in jedem System vorkommen kann. Bei einem solchen Direktortyp wird das alte Einmannleitungsprinzip auch weiterhin stark zum Ausdruck kommen.

1) Ebenda, S. 135 ff.

2) Ebenda.

Vierter Teil

EIN ABRISS DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM DEUTSCHEN RECHT

A. Das deutsche Aktienrecht

I. Historischer Teil

Um die Art der Unternehmensführung im deutschen Aktienrecht ins Gedächtnis zurückzurufen, gehen wir kurz auf die grundlegenden Prinzipien ein. Die Entwicklung der AG und des Aktienrechts in der Bundesrepublik bis zum heutigen Stand führt einige Jahrhunderte zurück. ¹⁾ Die ersten deutschen Aktiengesellschaften von 1750 ließen bereits Merkmale der heutigen AG erkennen. ²⁾ Kodifiziert wurde das Aktienrecht jedoch erst im 19. Jahrhundert und zwar für ein Teilgebiet, nämlich für die Eisenbahnaktiengesellschaften; ³⁾ die nächste, ein preußisches Gesetz über die Aktiengesellschaft, das auf die inneren Verhältnisse der AG kaum einging, entstand am 9.11.1843. ⁴⁾ Erst durch das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch von 1861 wurde die innere Organisation der AG eingehend geregelt. Nach Meinung von Schumacher ⁵⁾ handelten die wesentlichsten Vorschriften vom Aufsichtsrat und brachten gleichzeitig zum erstenmal eine bestimmte Gliederung in die Verwaltung hinein.

Nach der ersten Aktiennovelle vom 11.6.1870, ⁶⁾ die die Übergänge vom Konzessionssystem zum Normativsystem in sich einschloß, wurde die damalige staatliche Kontrolle durch den Aufsichtsrat ersetzt. Die zweite Aktiennovelle, die am 18.7.1884 ⁷⁾ verkündet wurde, enthielt andererseits nichts Wesentliches für die Organisation der Gesellschaften. Nachdem man die Arbeit am Bürgerlichen Gesetzbuch fortgesetzt

1) Siehe K. Lehmann, Recht der Aktiengesellschaften, Bd. I, S. 4 ff.; siehe auch Schumacher, S. 3 ff.; Dippel, S. 315-320.

2) Vgl. Dose, S. 11 ff.

3) Preußische Gesetzessammlung von 1838, S. 505; siehe dazu K. Lehmann, Recht der Aktiengesellschaften, S. 67 ff.; so auch Schumacher, S. 22 ff.

4) Preußische Gesetzessammlung von 1843, S. 342 ff.

5) Schumacher, S. 69; siehe auch Dose, S. 13.

6) BGBI. S. 375.

7) RGBI. S. 123.

hatte, folgte die Veröffentlichung des neuen Handelsgesetzbuches am 10.5.1897.¹⁾ Trotz des Zuwachses an Aktiengesellschaften und Vorstandsmitgliedern blieb das Aktienrecht und die Regelung der inneren Organisation, die in Par. 178-319 behandelt wurde, im Großen und Ganzen unverändert.²⁾ Mit der zahlenmäßigen Vergrößerung stieg aber das Bedürfnis nach Generaldirektoren in der Funktion eines Vorsitzenden oder Präsidenten des Vorstandes.³⁾

Gleich nach dem ersten Weltkrieg traten erneut allgemeine Mißstände auf dem Gebiet des Aktienwesens auf. Einerseits wurden sie von der Nachkriegsinflation verursacht, andererseits dadurch, daß die Aktionäre ihre Rechtsstellung mißbrauchten, so etwa hinsichtlich der Mehrstimmrechtaktien, Verwaltungsaktien, usw. Mit der Absicht, das Aktiengesellschaftsrecht erneut zu reformieren, diskutierte man in der Zeit der Weimarer Republik präzisere Regulierungen besonders in Bezug auf eine wirksamere Verteilung der Verantwortung im Zusammenhang mit der Vorstandsorganisation. Zahlreiche Aktiengesellschaften wurden von einem Generaldirektor, der alle Entscheidungen selbständig traf, geleitet. Das hatte zur Folge, daß das Unternehmen durch den Generaldirektor, nicht immer zweckmäßig repräsentiert wurde, weil er aufgrund seiner außerordentlichen Machtposition manchmal im eigenen Interesse verhandelte und entschied. Daher wurde die Frage aufgeworfen, ob eine einzelne Person an der Spitze stehen sollte. Bis zur Notverordnung vom 19.9.1931⁴⁾ wurde jedoch keine große Änderung im Aktienrecht vorgenommen. Wegen der damaligen politischen Lage in Deutschland war es unmöglich, ein ausführliches Reformgesetz zustande zu bringen. Da die Wirtschaftsskandale ständig zunahmen, kam man wenigstens dahin, die Arbeit strenger zu kontrollieren und unvorschriftsmäßiges Verhalten des Generaldirektors zu

1) RGBl. S. 219.

2) Vgl. K. Lehmann, Recht der Aktiengesellschaften, S. 81.

3) Vgl. Dose, S. 15.

4) Siehe die Einleitung zu Schmidt in Großkommentar, Bd. I, S. 3-4.

bestrafen. Diese Änderungen begünstigten jedoch nicht den Aktionär, sondern waren als Schutzvorschriften für den Gläubiger und das öffentliche Interesse gedacht. ¹⁾

Am 30.1.1937 wurde das Gesetz über die Aktiengesellschaften und die Kommanditgesellschaften auf Aktien erlassen, ²⁾ so daß nun das Aktienrecht aus dem HGB herausgenommen und selbständig kodifiziert wurde. Unter den Hauptpunkten befand sich die Verteilung der Kompetenz der verschiedenen Organe. Indem der Vorstand zum einzigen verantwortlichen leitenden Organ der AG wurde, wurde seine Position wesentlich verstärkt. Gleichzeitig erhielt auch der Aufsichtsrat umfangreichere Rechte und wurde zur Kontrolle der Geschäftsführung des Vorstandes eingesetzt. Der Hauptversammlung blieb allein die Entscheidung über die Art der Bildung der AG in Übereinstimmung mit den verfassungsmäßigen und wirtschaftlichen Prinzipien. ³⁾

Nach dem Jahre 1937 fanden weitere Gesetzesänderungen statt, die allmählich zum heutigen AktG führten: a) das D-Mark-Bilanzgesetz vom 21.8.1949. (WiBGl. S. 279); b) das Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952. (BGBI. I, S. 681); c) das Gesetz über die Umwandlung von Kapitalgesellschaften vom 12.11.1956. (BGBI. I, S. 844); d) das Gesetz zur Änderung von Vorschriften des Aktienrechts und des Mitbestimmungsrechts vom 15.7.1957. (BGBI. I, S. 714); und e) das Kleine Aktienreformgesetz vom 23.12.1959. (BGBI. I, S. 789). Am 6.9.1965 wurde das neue AktG verkündet (BGBI. I, S. 1089), das am 1.1.1966 in Kraft trat.

In der vorliegenden Arbeit wird die Darstellung auf die AG beschränkt, weil diese den Typus der reinen Kapitalgesellschaft am besten verkörpert. Auf die GmbH brauchte daher nicht eingegangen zu werden.

1) Ebenda, S. 4.

2) RGBI. S. 107.

3) Vgl. E. Gessler, Das Aktiengesetz, S. 63 ff.; vgl. auch die Einleitung zu Schmidt in Großkommentar, S. 5 ff.; Baumbach-Hueck, 11. Aufl., S. 3 ff.

II. Das geltende Aktienrecht - Aktiengesetz vom 6.9.1965

Im AktG von 1965 wurde die Unternehmensleitung wiederum unter drei Organen aufgeteilt: dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und der Hauptversammlung. ¹⁾ Damit wenden wir uns dem für unsere Untersuchung bedeutsamsten Organ der AG - dem Vorstand - zu, dessen Leitung sich auf die Geschäftsführung im Innern sowie die Vertretung nach außen erstreckt. ²⁾

III. Der Vorstand

1. Der Vorstand als Vertreter der AG im Außenbereich

Nach deutschem Recht vertritt der Vorstand die Aktiengesellschaft nach außen. Bei den Vorständen, die mindestens aus zwei Personen bestehen, ³⁾ haben die Mitglieder in allen Fragen gemeinschaftlich zu handeln. Ansonsten können einzelne Mitglieder einen Entschluß nur dann selbständig ausführen, wenn alle Vorstandsmitglieder sich im voraus damit einverstanden erklärt haben. ⁴⁾

Als Ausnahmen von dieser sonst in Par. 78 Abs. 2 AktG festgelegten gemeinschaftlichen Gesamtvertretungsbefugnis des Vorstandes kann einem Vorstandsmitglied sowohl durch die Satzung als auch durch einen Aufsichtsratsbeschluß Einzelvertretungsbefugnis oder unechte Gesamtvertretungsmacht (Vertretung durch ein Vorstandsmitglied in Gemeinschaft mit einem Prokuristen) erteilt werden (Par. 78 Abs. 3-4, Par. 111 Abs. 4 Satz 2 AktG). ⁵⁾ In diesen Fällen ist die Vertretungsmacht allerdings genauso umfangreich wie bei der Gesamtvertretung. ⁶⁾ Zur Gesamtvertretung befugte Vorstands-

1) Wie Godin-Wilhelmi betrachten einige den Abschlußprüfer als das vierte Organ der AG, aber nach der herrschenden Meinung zählte er zu den Nebenorganen; siehe Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 76 Anm. 5; siehe auch Hueck, 13. Aufl., S. 130.

2) Vgl. J. Gessler, Par. 76 Ziff. 1.

3) Hier verfügen die Gesellschaften in der Regel über ein Grundkapital von mehr als drei Millionen DM.

4) Vgl. Merterns, Par. 78 Ziff. 18, so auch Baumbach-Hueck, 13. Aufl. Par. 78 Ziff. 6.

5) Siehe Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 78 Ziff. 9.

6) Ebenda, Par. 78 Ziff. 12.

mitglieder können aber auch dem einzelnen Mitglied die Ermächtigung zur Vornahme bestimmter Geschäfte oder bestimmter Arten von Geschäften übertragen (Par. 78 Abs. 4 AktG); diese Ermächtigung unterliegt im Außenverhältnis keiner Einschränkung, kann aber jederzeit widerrufen werden; ¹⁾ eine entsprechende Eintragung im Handelsregister ist nicht möglich.

Nach Par. 30 BGB ist es möglich, durch die Satzung für gewisse Geschäfte besondere Vertreter zu bestellen; sie sind dem Vorstand zwar unterstellt, ihre Vertretungsmacht erstreckt sich aber im Außenverhältnis im Zweifelsfall auf alle Rechtsgeschäfte, die der ihnen zugewiesene Geschäftskreis gewöhnlich mit sich bringt. ²⁾ In diesem Fall ist die Erteilung der Vertretungsmacht unerläßlich; sie kann aber weniger umfangreich als die des Vorstandes sein.

Obwohl die AG gemäß Par. 1 AktG als selbständiger Träger eigener Rechte und Pflichten auftritt, darf sie als Sondervermögen nur mittelbar und unmittelbar durch natürliche Personen (ihre eigenen Organe) am Geschäftsleben teilnehmen. Gesetzlicher Vertreter der AG ist der Vorstand, der die AG gerichtlich und außergerichtlich vertritt (Par. 78 Abs. 1 AktG in Verbindung mit Par. 51 ZPO). ³⁾

Auf das deutsche Gesellschaftsrecht trifft die anglo-amerikanische ultra-vires-Lehre nicht zu, so daß die juristischen Personen der AG in ihrem in der Satzung festgelegten Aufgabenbereich nicht begrenzt sind. ⁴⁾ Infolgedessen hat der Gesamtvorstand im Außenverhältnis unbeschränkte Vertretungsmacht (Par. 82 Abs. 1 AktG), die weder vom Aufsichtsrat noch von der Hauptversammlung eingegrenzt werden kann. Davon ausgenommen sind allerdings bestimmte Handlungen, die der Vorstand überhaupt nicht oder nur mit Zustimmung anderer Gesellschaftsorgane vornehmen kann, so bestimmt z. B. Par. 112 AktG, daß der Aufsichtsrat die Vertretung der AG gegenüber den Vorstandsmitgliedern übernimmt. ⁵⁾

1) So Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 78 Anm. 11.

2) Ebenda, Par. 76 Anm. 13.

3) Ebenda, Par. 78 Anm. 3.

4) Vgl. Dose, S. 101.

5) Ebenda, S. 102; so auch Mertens, Par. 78 Ziff. 7.

2. Der Vorstand als Führungsorgan

In seiner innerbetrieblichen Tätigkeit als Führungsorgan hat der Vorstand Handlungsfreiheit innerhalb der im Rahmen des Gesetzes, der Satzung usw. vorgesehenen Beschränkungen (Par. 82 Abs. 2 AktG). Die Satzung kann z. B. die Zustimmung mehrerer Geschäftszweige erfordern, was aber nicht unbegrenzt ist, denn die Geschäftsleitung darf schließlich dem Vorstand nicht versagt werden. ¹⁾

Nach Par. 76 Abs. 2 AktG kann der Vorstand aus einer oder mehreren Personen bestehen. Bei Gesellschaften mit einem Grundkapital von mehr als drei Millionen DM muß er mindestens aus zwei Personen bestehen, falls die Satzung keine Sonderbedingung hinzufügt. Im Zusammenhang damit stellt sich die Frage, ob man in den Satzungen der Gesellschaften, deren Grundkapital mehr als drei Millionen DM beträgt, die Mitgliederzahl des Vorstandes unbedingt auf eine Person begrenzen oder eine alternative Satzung, nach der entweder eine oder mehrere Personen den Vorstand bilden, vorsehen soll. ²⁾ Da der Gesetzgeber offensichtlich der Meinung war, daß der Vorstand bei den diesbezüglichen Gesellschaften aus mehreren Personen bestehen sollte, stellt der Einmannvorstand in diesem Fall erkennbar eine Ausnahme dar. Daher stimmen wir mit Obermüller ³⁾ und Lehmann ⁴⁾ überein, daß die präzisierte Satzung, die den in Frage kommenden Vorstand auf eine Person beschränkt, vorzuziehen ist, da die Einführung einer alternativen Satzung der Absicht des Gesetzgebers zuwider wäre.

Da Par. 70 AktG 1937 im neuen AktG fehlt, nach dem der Vorstand das öffentliche Wohl und das Wohl der Arbeitnehmer zu beachten hatte, ⁵⁾ stellt sich die Frage, ob die Gerichte Interessen der Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit immer

1) Vgl. Hueck, 15. Aufl., S. 142.

2) Siehe Obermüller-Werner-Winden, S. 42; so auch K. H. Lehmann, S. 42; Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 76 Anm. 10; E. Gessler, Das Aktiengesetz, Par. 76 Ziff. 2; Deutsche Bank Komm., S. 41 f.

3) Obermüller-Werner-Winden, S. 42.

4) K. H. Lehmann, S. 42 Anm. 2.

5) Siehe Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 76 Anm. 5-7.

noch zu schützen haben. In dieser Hinsicht bleibt der bisherige Rechtszustand jedoch unverändert, denn durch Par. 396 AktG werden diese bisherigen Rechte weiter geschützt. ¹⁾

Die Vorstandsbeschlüsse, deren Form nicht gesetzlich bestimmt ist, sind einstimmig zu fassen. Die Satzung oder die Geschäftsordnung des Vorstandes kann Abweichendes bestimmen, vor allem also Mehrheitsbeschlüsse vorsehen. Bei den entscheidenden Fragen sollten alle Vorstandsmitglieder anwesend sein; wenn ein Mitglied im Notfall eine Sitzung verpaßt, hat es sich über die betreffenden Entscheidungen zu informieren und seine Zustimmung oder Ablehnung nachträglich erkennbar zu erklären. Die überstimmten Mitglieder müssen alle Mehrheitsbeschlüsse beachten und zu ihrer Ausführung beitragen. ²⁾ Sie können sich jedoch an den Aufsichtsrat wenden und, indem sie sich dadurch als ordentliche und gewissenhafte Geschäftsleiter erweisen, sich gegen eine eventuelle Schadenspflicht absichern.

In keinem Fall kann durch die Minderheit der Vorstandsmitglieder eine Entscheidung gegen den Willen der Mehrheit durchgeführt werden (Par. 77 Abs. 1 AktG); somit wird das umstrittene Führerprinzip in Par. 70 Abs. 2 AktG 1937 endgültig aufgehoben, nach dem der Vorsitzende eines mehrköpfigen Vorstandes bei Meinungsverschiedenheiten die alleinige Entscheidung kraft Gesetzes treffen und dadurch die Unternehmensführung beherrschen konnte. Obwohl J. v. Gierke ³⁾ dieser damaligen Regelung einen unbedingten nationalsozialistischen Charakter zuschrieb, stimmen die meisten Rechtswissenschaftler dem nicht zu, da auch vorher schon die Möglichkeit bestand, die Unternehmensleitung einem einzigen Vorstandsmitglied, dem Generaldirektor, durch Satzung oder durch eine Geschäftsordnung vom Aufsichtsrat oder dem Vor-

1) Siehe Hueck, 15. Aufl., S. 142.

2) Vgl. Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 77 Anm. 6.

3) Siehe J. v. Gierke, S. 48.

stand selbst zuzuweisen. ¹⁾ Da das Prinzip nicht neu war, kann dem Par. 70 Abs. 2 AktG 1937 kein typisch nationalistischer Charakter zuerkannt werden. Andererseits muß J. v. Gierke zugegeben werden, daß die Grundlage und Durchführungsart des Prinzips viel gemeinsames mit der Philosophie des Nationalsozialismus hatten. Damals plädierte Bergmann ²⁾ dafür, daß die AG in staatlich kontrollierte Bahnen gelenkt werden und daß ihre Wirtschaftsleitung allmählich einer einzelnen verantwortlichen Person unter weitgehender Ausschaltung der Einflüsse anonymer Gremien (Vorstand, Aufsichtsrat, Genralversammlung) unterstellt sein sollte, weil sich eine alleinverantwortliche Person unter anderen vom Staat leichter beeinflussen lassen würde. Daher setzte Bergmann sich dafür ein, daß der Wirtschaftsminister den sog. Wirtschaftsführer einsetzen und abberufen sollte.

Dies kann man etwa mit dem Einmannleitungssystem der sozialistischen Staaten Osteuropas vergleichen, obwohl die Ziele der beiden wesentlich verschieden sind. Hier muß hinzugefügt werden, daß heutzutage auch zusätzliche Personen in die Unternehmensleitung der diesbezüglichen sozialistischen Staaten miteinbezogen werden. Im übrigen läßt sich eine Demokratisierung der Leitung durch die Selbstverwaltung in den Unternehmen Jugoslawiens und eine Weiterentwicklung des Einflusses der Arbeitnehmer in den Unternehmen anderer Osteuropäischen Staaten aufzeigen.

Nicht nur wegen der umstrittenen Tendenz zum Nationalsozialismus, sondern auch wegen der Vermehrung der Vorstandsmitgliederzahl und einer entsprechenden Entscheidungskraft, die im Sinne primus inter pares das Risiko bei neu gegründeten Unternehmen verkleinert und dadurch das Grundkapital besser schützt, wurde Par. 70 Abs. 2 AktG 1937 aus dem neuen AktG herausgelassen. ³⁾

1) Vgl. Baumbach-Hueck, 11. Aufl., Par. 70 Anm. 5 c; übereinstimmend Taeuber, S. 3 ff.; Godin-Wilhelmi, AktG 1937, Par. 70 Anm. 6 ff.; H. Lehmann, S. 235.

2) Bergmann, S. 371-375.

3) So Wiesenhöfer, S. 163-169.

Hat der Vorstand eine Geschäftsordnung, so wird sie vom Vorstand allein erlassen, oder, falls dies in der Satzung so geregelt ist, vom Aufsichtsrat. Die Ordnung umfaßt die wichtigsten Fragen der Zusammenarbeit des Vorstandes, so z. B. welche Mehrheit bei den Vorstandsbeschlüssen erforderlich ist. ¹⁾

Entsprechend der gemeinschaftlichen Vertretung der Vorstandsmitglieder im Außenverhältnis findet sich bei der innerbetrieblichen Geschäftsführung die Gesamtgeschäftsführung und die geteilte Geschäftsführung. In der Praxis bedient man sich der geteilten Geschäftsführung, wobei die kaufmännische Leitung einem Mitglied zugewiesen wird, die technische einem anderen, usw. Außerdem kann ein Vorstandsmitglied zum Arbeitsdirektor ²⁾ ernannt werden.

3. Ernennung und Abberufung der Vorstandsmitglieder

In der Bundesrepublik regelt Par. 84 AktG die Bestellung der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften. Die gleiche Vorschrift ist sinngemäß auf den Abschluß der Anstellungsverträge anzuwenden. Während durch die Bestellung in der Form eines einseitigen körperschaftlichen Aktes lediglich die Stellung des Vorstandes Dritten (Außenstehenden) gegenüber festgelegt wird, regelt der Anstellungsvertrag das Dienstverhältnis nach innen und zwar in Form eines schuldrechtlichen Vertrages. ³⁾ Die Bestellung erfolgt durch den Aufsichtsrat; ⁴⁾ "Die Satzung kann daran nichts ändern" (Par. 85 Abs. 1 AktG).

Dies gilt auch für die Bestellung des Arbeitsdirektors, der nach Par. 13 Abs. 2 und 3 MitbstG von einem Gericht nur im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat ernannt werden kann. Den Anstellungsvertrag, der die Vergütung der Vorstands-

1) So Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 77, Anm. 7.

2) Gemäß Par. 13 des MitbstG. vom 21.5.1951 (BGBl. I, S. 347) wird für die Gesellschaften der Montanindustrie u. a. dem Par. 1 MitbstG. unterliegenden Unternehmen ein Arbeitsdirektor "als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs" bestellt.

3) Vgl. Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 84 Ziff. 3, so auch Merteins, Par. 84 Ziff. 3-4.

4) So Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 84 Anm. 4-7; dazu Mertens, Par. 84 Ziff. 5-6; Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 84 Ziff. 4.

mitglieder, den Urlaub, das Ruhegehalt usw. regelt, hat der Aufsichtsrat vorzubereiten und abzuschließen. Der Abschluß der Anstellungsverträge kann jedoch auch einem Ausschuß des Aufsichtsrates, der mindestens zwei Mitglieder haben muß, übertragen werden. ¹⁾ Der Anstellungsvertrag legt die Pflichten der Vorstandsmitglieder fest. Sie haben die Geschäfte mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns zu führen. ²⁾ Vorstandsmitglieder haben gegenüber ihrer Gesellschaft eine Treuepflicht ³⁾ und können bei grober Pflichtverletzung nach Par. 93 Abs. 1 AktG schadenersatzpflichtig werden.

Bestellung und Anstellungsvertrag sind auf fünf Jahre begrenzt (Par. 84 Abs. 1 AktG); wobei für den Beginn der Amtszeit nicht der Tag des Aufsichtsrats-Beschlusses, sondern der Tag der Annahmeerklärung des Vorstandsmitgliedes entscheidend ist. Wiederholte Verlängerungen der Amtszeit um jeweils weitere fünf Jahre sind durch erneute Aufsichtsratsbeschlüsse möglich. Ein solcher Verlängerungsbeschluß kann aber erst ein Jahr vor Ablauf der Amtszeit des Vorstandsmitgliedes gefaßt werden. Einen Anspruch auf Verlängerung des Anstellungsvertrages haben Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften allerdings nicht. ⁴⁾ Andererseits kann ein Vorstandsmitglied lebenslänglich im Amt bleiben, wenn es durch den Aufsichtsrat ständig durch erneuten Beschluß neu bestellt wird; lediglich automatische oder stillschweigende Verlängerungen sind unzulässig. ⁵⁾ Die gesetzlichen Bestimmungen über die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern werden in der Regel durch die Satzung der AG ergänzt. ⁶⁾

Die Amtszeit eines Vorstandsmitgliedes endet durch Tod, Ablauf der Amtszeit, Umwandlung der AG oder durch Auflösung

1) So Mertens, Par. 84 Ziff. 30.

2) Ebenda, Par. 84 Ziff. 47.

3) Vgl. Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 84 Ziff. 8.

4) So Mertens, Par. 84 Ziff. 19.

5) Vgl. Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 84 Ziff. 5.

6) So Godin-Wilhelmi, AktG, Par. 84 Anm. 4; so auch Schmidt, in Großkommentar, Bd. I, S. 475; Mertens, Par. 84 Ziff. 22.

der AG; Konkurs ist dagegen kein Grund für die Beendigung des Amtes. ¹⁾ In bestimmten, vom Gesetz genau geregelten Fällen (Par. 85 Abs. 3 AktG) kann der Aufsichtsrat ein Vorstandsmitglied abberufen oder vorübergehend seines Amtes entheben. Bei Widerruf der Bestellung verliert das Vorstandsmitglied sein Amt sofort.

Ist das Vorstandsmitglied mit der Abberufung nicht einverstanden, so kann es bei einem ordentlichen Gericht eine Feststellungsklage einreichen ²⁾ oder sich an ein Schiedsgericht wenden, falls sein Vertrag eine entsprechende Vereinbarung enthält. ³⁾ Wird der Klage stattgegeben, so kann es seine Vorstandstätigkeit wieder aufnehmen. Während des Rechtsstreites hat das Vorstandsmitglied keine Befugnisse; alle Willenserklärungen, die es im Namen der AG abgibt, sind ungültig und zwar auch dann, wenn seine Abberufung für unwirksam erklärt wird. ⁴⁾

Bei einer vorübergehenden Amtsenthebung muß das Vorstandsmitglied seine Arbeit auf Verlangen wieder aufnehmen. Während seiner Suspendierung bleibt der Anstellungsvertrag weiter rechtlich wirksam. Dagegen wird mit der Abberufung gleichzeitig der Anstellungsvertrag gekündigt, da damit die körperschaftliche Rechtsstellung des Vorstandsmitgliedes beendet wird. ⁵⁾ Nach Mertens ⁶⁾ wirken infolgedessen die Kündigungsgründe gleichzeitig als Abberufungsgründe. ⁷⁾ Die Vorstandsmitglieder sind aber ebenfalls berechtigt, den Anstellungsvertrag aus wichtigen Gründen zu kündigen (Par. 626 BGB). ⁸⁾

1) So BayObLG 23 A, 236, 239, nach Mertens, Par. 84 ff Ziff. 20.

2) Vgl. Godin-Wilhelmi, AktG, Par. 84 Anm. 14; so auch Mertens, Par. 84 Ziff. 68.

3) Vgl. Godin-Wilhelmi, AktG, Par. 84 Anm. 14; so auch Mertens, Par. 84 Ziff. 72.

4) So Mertens, Par. 84.

5) So Schmidt in Großkommentar, Bd. I, S. 484.

6) Mertens, Par. 84 Ziff. 58.

7) Hier vertritt Schmidt die Gegenansicht, siehe Schmidt in Großkommentar, Bd. I, S. 485.

8) Siehe Godin-Wilhelmi, AktG Bd. I, Par. 84 Anm. 15; so auch Mertens, Par. 84 Ziff. 79.

4. Die strafrechtliche Verantwortung des Vorstandes

a) Straftatbestände

Das deutsche AktG enthält in den Par. 399-404 die Strafvorschriften, die bei der von einem Vorstandsmitglied begangenen Straftat anzuwenden sind. Weitere Strafvorschriften enthalten aber auch die allgemeinen Bestimmungen des Strafgesetzbuches. Macht ein Mitglied des Vorstandes falsche Angaben oder verschweigt es wesentliche Umstände, so macht es sich nach Par. 399 AktG strafbar. ¹⁾ Das Verschweigen wesentlicher Umstände betrifft diejenigen Fälle, in denen Tatsachen, bei denen eine Mitteilungspflicht besteht, nicht gemeldet werden, oder bei denen Tatsachen absichtlich nicht erwähnt werden, um der Allgemeinheit ein falsches Bild der wahrhaften Situation zu vermitteln. ²⁾ Nach Baumbach-Hueck ³⁾ geht es hier um solche Angaben, die die Willensbildung des Registergerichts oder eines Beteiligten beeinflussen können.

Zu den strafbaren Handlungen der Vorstandsmitglieder zählen auch unrichtige Darstellungen, die in Par. 400 AktG erläutert werden. Solche Darstellungen betreffen den Vermögensstand der AG und sind dann als unrichtig zu bezeichnen, wenn sie die Verhältnisse unrichtig wiedergeben oder diese verschleiern. ⁴⁾

Versäumt ein Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit dem Verlust der Hälfte des Eigenkapitals, bei Überschuldung oder bei Zahlungsunfähigkeit der AG die ihm gesetzlich aufgetragenen Pflichten, dann macht es sich nach Par. 401 AktG strafbar. So ist beispielsweise gemäß Par. 92 Abs. 1 AktG bei einem Verlust, der die Hälfte des Grundkapitals übersteigt,

1) Siehe dazu Par. 399 AktG so z. B.: Strafbar ist "wer als Mitglied des Vorstandes oder des Aufsichtsrats zum Zweck der Eintragung einer Erhöhung des Grundkapitals (Par. 182 bis 206) über die Einbringung des bisherigen, die Zeichnung oder Einbringung des neuen Kapitals, den Ausgabebetrag der Aktien, die Ausgabe der Bezugsaktien oder über Sacheinlagen falsche Angaben macht oder erhebliche Umstände verschweigt." (Par. 399 Abs. 1 Ziff. 4).

2) Vgl. Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. II, Par. 399 Anm. 2.

3) Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 399 Ziff. 3.

4) So Schmidt in Großkommentar, Bd. II, S. 797; so auch Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 400 Ziff. 5 ff.

die Hauptversammlung einzuberufen; tritt bei der AG Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung ein, so hat der Vorstand nach Par. 92 Abs. 2 AktG unverzüglich die Eröffnung des Konkurs- oder Vergleichsverfahrens zu beantragen. Der Vorstand handelt auch dann ohne schuldhaftes Zögern, wenn er die Eröffnung des Vergleichsverfahrens mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsleiters betreibt (Par. 92 Abs. 2 Satz 3 AktG). Die Beweislast über die durchgeführten Maßnahmen tragen die Vorstandsmitglieder, der Handlungsversuch allein ist nicht ausreichend; ¹⁾ darüber hinaus sind fahrlässige Handlungen oder Unterlassungen ebenfalls strafbar (Par. 401 Abs. 2 AktG).

Verletzt ein Vorstandsmitglied seine Geheimhaltungspflicht, indem es ihm bekannte Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse Dritten mitteilt, macht es sich nach Par. 404 AktG strafbar. Das gleiche gilt für den Dritten, der die ihm bekannt gewordenen Tatsachen unbefugt verwendet. ²⁾ Erfolgt der Geheimnisverrat gegen Entgelt, so drohen verschärfte Strafen. Bestraft wird ferner derjenige, der Hinterlegungsbescheinigungen verfälscht oder falsch ausstellt. Diese Vorschrift gilt jedoch nicht für die Mitglieder des Vorstandes, sondern für alle Beschäftigten der AG. Hier ist bereits der Versuch strafbar.

b) Ordnungswidrigkeiten

Gemäß Par. 405 Abs. 1 Ziff. 1-4 AktG handelt ein Vorstandsmitglied ordnungswidrig, wenn es bestimmte Vorschriften des AktG nicht einhält, wenn es also z. B. Namensaktien ausgibt, in denen der Betrag der Teilleistung nicht angegeben ist. ³⁾

Zwischen Ordnungswidrigkeiten und Straftaten, die erst in neuerer Zeit ins AktG aufgenommen wurden, muß streng unterschieden werden. So werden Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet, während bei Straftaten in der Regel Haftstrafen drohen. Die Grundlage für die Behandlung

1) Siehe Klug in Großkommentar, Bd. II, S. 810.

2) Siehe Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. II, Par. 404 Anm. 2.

3) Siehe Par. 405 AktG.

von Ordnungswidrigkeiten wurde mit dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten vom 25.3.1952, ¹⁾ geändert durch die Gesetze vom 26.7.1957 ²⁾ und vom 26.7.1957, ³⁾ festgelegt.

5. Haftung für Schaden

Ihre Tätigkeit als Geschäftsführer haben die Vorstandsmitglieder auf eigene Gefahr durchzuführen, ⁴⁾ da sie verpflichtet sind, der Gesellschaft die Vorteile zu erhalten und sie vor Nachteilen zu bewahren. Weder in der Satzung noch im Anstellungsvertrag kann diese Sorgfaltspflicht der Vorstandsmitglieder gemindert werden. Verletzen die Mitglieder ihre Pflichten, verursachen sie einen Schaden durch eigene Schuld - selbst im Falle bloß leichter Fahrlässigkeit - oder kommt ein in Par. 93 Abs. 3 Ziff. 1-9 AktG vorgesehener Fall vor, so sind die betreffenden Mitglieder gegenüber der AG schadensersatzpflichtig und zwar als Gesamtschuldner (Par. 421 ff. BGB), wobei Verschulden vermutet wird. Wurden die Geschäfte unter den Vorstandsmitgliedern verteilt, so haftet jedes Mitglied nur für den eigenen Verantwortungsbereich, es sei denn, ein Mitglied versäume die ihm hinsichtlich anderer Bereiche zusätzlich übertragene Überwachungspflicht.

Hier sei darauf hingewiesen, daß die Vorstandsmitglieder laut AktG gegenüber der AG haften. ⁵⁾ Eine Haftung des Vorstandes gegenüber Aktionären und Dritten kommt nur aus unerlaubter Handlung in Betracht. Manche Strafvorschriften und sonstige einzelne Bestimmungen können Schutzgesetz des Par. 823 Abs. 2 BGB sein. Die einzige Ausnahme hiervon enthält Par. 117 AktG, wonach der Schadensverursacher nicht nur gegenüber der Gesellschaft, sondern auch gegenüber den Aktionären voll ersatzpflichtig ist, wenn der Schaden die Aktionäre unmittelbar betrifft und nicht nur indirekt durch die Schädigung der AG. Hinsichtlich der Schadensverursachung muß die AG ausreichende Beweise gegen den Täter erbringen

1) BGBI. I, S. 177.

2) BGBI. I, S. 861.

3) BGBI. II, S. 713.

4) Vgl. Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 93.

5) So Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 931, Anm. 8; Baumbach-Hueck, 13. Aufl., Par. 93 Ziff. 3.

können. Andererseits hat das betreffende Vorstandsmitglied den Gegenbeweis zu liefern, daß es bei seiner Tätigkeit die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführers angewandt hat (Par. 93 Abs. 2 AktG).

Bezüglich der Geschäftsführung in rechtlichen Angelegenheiten stellt sich die Frage, ob das Vorstandsmitglied für einen Rechtsirrtum haftet. Der herrschenden Lehre nach schließt ein entschuldbarer Irrtum das Verschulden aus. Da das Vorstandsmitglied grundsätzlich verpflichtet ist, sich über alle einschlägigen Rechtsfragen gründlich zu informieren, ist ein Irrtum nur entschuldbar, wenn er unvermeidbar war, insbesondere wenn schnell gehandelt werden muß.¹⁾

Das Vorstandsmitglied kann sich jedoch von seiner Ersatzpflicht gegenüber der AG befreien, wenn seine Handlung auf einem gesetzmäßigen Beschluß der Hauptversammlung beruht (Par. 93 Abs. 4 AktG). Die Frage, ob solche Handlung von der Hauptversammlung nachträglich genehmigt werden kann, ist allerdings umstritten. Nach Mertens²⁾ genügt ein solcher nachträglich billigender Beschluß eben nicht, um das Verhalten des Vorstandsmitgliedes zu rechtfertigen, Dagegen meinen andere,³⁾ daß die nachträgliche Genehmigung der Hauptversammlung entlastende Wirkung hat, solange kein Schadensersatzanspruch entstanden ist. Besteht ein Schadensersatzanspruch, so ist die Genehmigung der Hauptversammlung nach Abs. 4 unwirksam. Andererseits kann der Vorstand sich in keinem Fall auf die Beschlüsse des Aufsichtsrates berufen, um dadurch den Betreffenden der Verantwortung zu entziehen, was sich nicht zuletzt aus der Funktionsverteilung im deutschen Aktienrecht ergibt.⁴⁾

6. Der Einfluß anderer Organe auf den Vorstand

a) Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus mindestens drei Personen, während die Höchstmitgliederzahl vom Grundkapital abhängig

1) So Baumbach-Hueck, 11. Aufl., S. 290.

2) Mertens, S. 786 f.

3) Siehe Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 93 Anm. 22.

4) Ebenda, Par. 93 Anm. 23; so auch Baumbach-Hueck, 11. Aufl., S. 293.

ist, die Höchstzahl aber nach Par. 95 21 Mitglieder beträgt. Nach Par. 100 Abs. 2 AktG dürfen seine Mitglieder dieselbe Funktion bei nicht mehr als 10 Aufsichtsräten oder Vorständen verschiedener Unternehmen ausüben.

Par. 95-116 des AktG beziehen sich auf den Aufsichtsrat, dessen Hauptfunktion darin besteht, den Vorstand zu überwachen. Vor Erlass des AktG 1937 war die Verteilung der Leitungskompetenzen vom einzelnen Fall abhängig, so daß der Vorsitzende des Vorstandes (der Generaldirektor) für einen Teil der Entscheidungen zuständig war und der Vorsitzende des Aufsichtsrates für andere. Gehörten die Entscheidungen zum Kompetenzbereich des Aufsichtsrats, so hatte der Vorstand nur exekutiv zu handeln. Gemäß Par. 95 Abs. 1 des AktG 1937 war die Überwachung der Geschäftsführung des Unternehmens dem Aufsichtsrat überlassen.¹⁾

Die im Par. 107 Abs. 3 S. 2 AktG aufgeführten Fälle können einem Ausschuß nicht anstelle des Aufsichtsrates zur Beschlußfassung übertragen werden.²⁾ Darüber hinaus sind bestimmte Geschäfte des Vorstandes nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats durchzuführen, was die Geschäftsführungsbefugnisse des Vorstandes noch weiter beschränkt, Nach Par. 82 AktG ist der Vorstand der AG gegenüber verpflichtet, solche Anordnungen einzuhalten.³⁾ Es besteht außerdem eine Reihe von Vorschriften, die einer Aktivierung der Arbeit des Aufsichtsrates als Kontrollorgan dienen sollen.⁴⁾ Nach den neu erlassenen Vorschriften wurde die Art und Weise, wie, wann, und in welchen Fällen der Vorstand den Aufsichtsrat informieren soll, ausführlich geregelt.⁵⁾ Demzufolge muß der Vorstand einen Bericht über die geplante Geschäftspolitik, die Schlußrechnung und die grundlegenden Fragen im Zusammenhang mit der Unternehmensleitung dem Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich vorlegen. Über den Gang der Geschäfte und insbesondere über den Umsatz und die Lage der AG hat der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, d. h.

1) So E. Gessler, Das Aktiengesetz, S. 497.

2) Siehe Hueck, 13. Aufl., S. 154.

3) Siehe Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 111, Anm. 5.

4) Vgl. K. H. Lehmann, Aktienrechtsreform 1965, S. 18 ff.

5) Siehe Par. 90 AktG bei Baumbach-Hueck, 11. Aufl., Ziff. 1 ff.

mindestens vierteljährlich, zu unterrichten. Wichtige Mitteilungen über die Rentabilität oder Liquidität der AG sind dem Aufsichtsrat rechtzeitig zugänglich zu machen, so daß er hierzu Stellung nehmen kann. Außerdem sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats "up-to-date"-Berichte über alle Neuigkeiten im Unternehmen erhalten; vom Vorstand können sie schriftliche Mitteilungen jederzeit verlangen. Als Überwachungsorgan der AG ist der Aufsichtsrat berechtigt, sämtliche Geschäftsbücher und Schriften der AG sowie die technischen Schriften, Patentschriften, usw. einzusehen. ¹⁾ Diese Befugnisse hat nur der gesamte Aufsichtsrat oder einzelne mit dieser Aufgabe beauftragte Mitglieder, nicht jedoch das einzelne Aufsichtsratsmitglied. Um seine Arbeit desto besser ausführen zu können, kann der Aufsichtsrat besondere Sachverständige auf Kosten der AG bestellen.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der Aufsichtsrat als Überwachungsorgan einen ziemlich starken Einfluß auf den Vorstand ausüben kann. Dies kommt noch deutlicher zum Ausdruck, wenn man bedenkt, daß der Aufsichtsrat für die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder zuständig ist. Ein Mitglied darf allerdings nur aus wichtigem Grund vor Ablauf seiner Amtszeit abberufen werden. Hierzu ist auch ein von der Hauptversammlung beschlossenes Mißtrauensvotum mit einzurechnen, da der Aufsichtsrat schließlich auch die Hauptversammlung zu berücksichtigen hat. ²⁾

b) Die Hauptversammlung

Im neuen AktG werden die Befugnisse der Hauptversammlung, die nach dem AktG von 1937 auf wenige durch Gesetz oder Satzung vorgesehene Fälle begrenzt worden waren, erweitert und somit die Rechte der Aktionäre absichtlich verstärkt. ³⁾ Beispielsweise wurde die Frist zur Einberufung der Hauptversammlung von zwei Wochen gemäß Par. 107 AktG 1937 auf mindestens einen Monat nach Par. 123 AktG verlängert. Par. 126 und Par. 127 AktG räumen den Aktionären das Recht

1) Siehe Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 111, Anm. 3.

2) Vgl. Hueck, 15. Aufl., S. 135.

3) Vgl. Obermüller-Werner-Winden, S. 71 ff.

ein, einige Aufsichtsratskandidaten aufzustellen, ohne ihre Wahlvorschläge begründen zu müssen, um dadurch die Aufsichtsratswahl stärker zu demokratisieren. ¹⁾

Die heutigen Aufgaben der Hauptversammlung lassen sich nach Hueck ²⁾ in zwei Gruppen einordnen: a) die laufenden Angelegenheiten wie die Bestellung und Abberufung der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die Wahl von Abschlußprüfern, die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, usw.; und b) alle Fragen der Rechts- und Kapitalgrundlagen der AG wie Satzungsänderungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Fusion, usw. Bei der ersten Gruppe wenden wir uns der Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat (Par. 120 AktG) und den Fragen der Geschäftsführung zu, da hier der Einfluß der Hauptversammlung auf den Vorstand und den Aufsichtsrat besonders deutlich zum Ausdruck kommt. Die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat bedeutet die Billigung der Tätigkeit beider Organe, was allerdings noch keinen Verzicht auf Ersatzansprüche mit sich bringt. Die Entlastung kann nur durch einen Hauptversammlungsbeschluß erteilt werden, der in der ordentlichen Hauptversammlung während der ersten acht Monate des Geschäftsjahres gefaßt werden soll. Als Ausnahme hiervon kann die Entlastung eines einzelnen Mitgliedes des Vorstandes oder des Aufsichtsrates nur dann stattfinden, wenn eine Minderheit von 10 % des Grundkapitals oder im Nennwert von mindestens zwei Millionen DM in Aktien es verlangt, oder die Hauptversammlung es beschließt. ³⁾

Gemäß Par. 119 Abs. 2 des AktG kann die Hauptversammlung über Fragen der Geschäftsführung nur entscheiden, wenn dieses vom Vorstand verlangt wird. Da dies als zwingendes Recht gilt, ist jede sonstige Einmischung der Hauptversammlung in den Kompetenzbereich des Vorstandes unwirksam und unzulässig. In der Regel werden jedoch solche Entscheidungen der Hauptversammlung überlassen, die für die AG besonders bedeutsam sind. Außerdem kommen Entscheidungen in Frage, wobei der Vorstand die Haftung

1) Vgl. K. H. Lehmann, Aktienrechtsreform 1965, S. 14 ff.

2) Hueck, 15. Aufl., S. 157-158.

3) Ebenda, S. 157; so auch Godin-Wilhelmi, AktG, Bd. I, Par. 120 Anm. 4.

für die möglicherweise sich ergebenden Schäden entgehen will.

Daraus kann man schließen, daß die Hauptversammlung den Vorstand indirekt beeinflussen kann. Dies erfolgt darüber hinaus auch infolge des Par. 84 Abs. 3 AktG, wonach der Aufsichtsrat ein Vorstandsmitglied abberufen kann, wenn ihm das Vertrauen durch die Hauptversammlung entzogen wird. Da die Bestellung und Abberufung der Aufsichtsratsmitglieder dem Kompetenzbereich der Hauptversammlung unterliegt und letztere, mit einer 3/4 Mehrheit der Aktionäre jederzeit erfolgen kann (Par. 103 AktG), ist der Aufsichtsrat von der Hauptversammlung abhängig. Daher läßt sich sagen, daß derjenige, der die Mehrheit der Stimmen in der Hauptversammlung hinter sich hat, die AG beherrscht. Mithin kann der Vorstand die Unternehmensführung der AG nur dann selbst beherrschen und bestimmen, wenn seine Persönlichkeit für die AG unentbehrlich ist oder wenn er sich selbst durch eigene Mitglieder bzw. ihre Beziehungen die Mehrheit der Aktien sichert. ¹⁾

7. Der Arbeitsdirektor ²⁾

Eine Besonderheit des deutschen Aktienrechts, die jedoch nur die Montan-Betriebe betrifft, stellt die Position des Arbeitsdirektors, dem Vertreter der Arbeitnehmer, sein Kompetenzbereich und der sich hieraus ergebende Einfluß auf die Unternehmensleitung dar. In keinem der übrigen Gesellschaftsrechte Europas ist eine vergleichbar verantwortliche Person, die dem deutschen Arbeitsdirektor entspricht, zu finden. Obwohl die Rechte des Arbeitsdirektors nicht so umfassend sind wie diejenigen der Gewerkschaften in der UdSSR und in Ungarn oder wie das Selbstverwaltungsrecht der Arbeitnehmer in Jugos-

1) Vgl. Hueck, 15. Aufl., S. 135.

2) Schon in den Jahren 1947 und 1948 wurde der Begriff Arbeitsdirektor für ein Vorstandsmitglied, das sich mit den arbeits-, sozial- und personalpolitischen Angelegenheiten des Unternehmens beschäftigt, eingeführt. Später bürgerte sich der Begriff durch Par. 13 Abs. 1 Satz 1 MitbstG, worauf Par. 13 MitbstEG auch verweist, ein. Eine Legaldefinition fehlt jedoch, weil der Begriff schon früher bekannt war; vgl. Stadtmüller, S. 1; vgl. auch Brockmann, S. 23 f.

lawien, kann man sie in Funktion etwa vergleichen. ¹⁾

In der Bundesrepublik wurde das Problem der Mitbestimmung und damit das Prinzip der indirekten Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensleitung bereits relativ früh in der Praxis verwirklicht. Nach dem ersten Weltkrieg ²⁾ wurde durch den Erlaß des Betriebsrätegesetzes vom 4.2.1920 und des Ausführungsgesetzes über die Entsendung von Betriebsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15.2.1922 ³⁾ den Arbeitnehmern ein Mitentscheidungsrecht in sozialpolitischen Angelegenheiten des Unternehmens eingeräumt. ⁴⁾ Nach dem zweiten Weltkrieg wuchs die Notwendigkeit einer Aktienreform, um dabei eine "Sozialisierung für die Arbeitnehmer" zu erwirken. ⁵⁾ Im weiteren Verlauf forderten die Gewerkschaften neben einer weitgehenderen Beteiligung an dem Aufsichtsrat auch weitere Rechte und damit einen größeren Einfluß auf die Geschäftsführung. Im Dezember 1946 erhielten z. B. die Gewerkschaften bei dem German Iron and Steel Control und der deutschen Treuhandverwaltung das Beteiligungsrecht an der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der jeweiligen Gesellschaften unter diesem Kontrollorgan. Infolgedessen konnten sie bei den Elfmannaufsichtsräten fünf Vertreter bestellen, die Unternehmen fünf und die Treuhandverwaltung einen, der zugleich den Vorsitz führte. Als Vorstandsmitglied wurde auf Vorschlag der Gewerkschaften der Arbeitsdirektor benannt, der als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied fungierte. ⁶⁾

1951 trat das Mitbestimmungsgesetz (MitbstG), ⁷⁾ in Kraft und 1956 das Mitbestimmungsergänzungsgesetz

1) Siehe dazu Roggemann, Das Modell, S. 11.

2) RGBl. I, 147.

3) RGBl. I, 209.

4) Vgl. Brockmann, S. 9; so auch Boerckel, S. 1 ff.

5) J. v. Gierke, S. 49; siehe auch Ballerstedt, S. 10 ff.

6) Vgl. Stadtmüller, S. 3; siehe weiter über die historische Entwicklung bei Brockmann, S. 15.

7) Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21.5.1951, in: BGBI. I, S. 347.

(MitbstEG) ¹⁾, das das MitbstG insofern erweiterte, als die Holding Gesellschaften auch miteinbezogen wurden. Demzufolge wurde das Modell wie bei dem German Iron and Steel Control und der deutschen Treuhandverwaltung angenommen, so daß den Arbeitnehmern allein fünf Plätze im Aufsichtsrat zustanden, den Aktionären auch fünf und der Hauptversammlung, einer. Zusätzlich wurde in jedem Unternehmen ein Arbeitsdirektor als Vorstandsmitglied gewählt.

In der Zwischenzeit wurde auch das Betriebsverfassungsgesetz am 11.10.1952 ²⁾ erlassen, das sich vom MitbstG hinsichtlich der Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter und ihres Einflusses auf die Unternehmensleitung wesentlich unterscheidet. Die diesbezüglichen Vorschriften sind immer noch in Kraft, weil das neue BetrVG, das am 19.1.1972 in Kraft trat, ³⁾ nicht von der Unternehmensverfassung, sondern lediglich von der Betriebsverfassung handelt. ⁴⁾ Das Betriebsverfassungsgesetz, das bereits Fragen der paritätischen Mitbestimmung behandelte, wurden den Arbeitnehmervertretern weniger Verantwortung zugeschrieben. Hier konnten die Arbeitnehmer nur ein Drittel des Aufsichtsrats besetzen. Hier kann weder der Betriebsrat noch der Tarifvertrag rechtswirksam vom Gesetz abweichen. ⁵⁾ Gemäß Par. 101 Abs. 1 AktG kann nur die Hauptversammlung mehr als ein Drittel der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen; auch kann sie z. B. einen Sozialdirektor bestellen, d. h. ein für soziale Fragen zuständiges Vorstandsmitglied. ⁶⁾

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben die gleiche Funktion wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder. ⁷⁾

1) Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7.8.1956, in: BGBI. I, S. 707.

2) BGBI. I, S. 681.

3) BGBI. I, S. 13.

4) Siehe Par. 129 Abs. 1 BetrVG.

5) So Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Par. 76 Anm. 7.

6) Ebenda.

7) So Dietz, Par. 76 Anm. 8.

Sie verfügen damit über die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder. Die Vertreter der Arbeitnehmer zum Aufsichtsrat werden gemäß Par. 76 Abs. 2 des BetrVG von 1952 in allgemeiner, gleicher und unmittelbarer Wahl von allen wahlberechtigten Arbeitnehmern der Betriebe des Unternehmens gewählt. Die Kandidaten für den Aufsichtsrat können entweder die Betriebsräte oder auch die Arbeitnehmer (ein Zehntel der Arbeitnehmer im ganzen Unternehmen oder mindestens 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer) aufstellen. Außer den Betriebsräten und den Arbeitnehmern darf niemand, auch nicht die Gewerkschaften, Wahlvorschläge machen.¹⁾ Die Kandidaten werden nach dem Prinzip der Mehrheitswahl gewählt.²⁾

Unserer Meinung nach ist die Stellung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem BetrVerfG a. F. schwächer als nach dem MitbestG. Nach dem BetrVerfG a. F. können die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht als ein wirksamer Block auftreten; sie sind fast immer in der Minderheit gegenüber den anderen Aufsichtsratsmitgliedern. Dagegen hat der Gesetzgeber im MitbstG das Institut des Arbeitsdirektors im Vorstand vorgesehen. Damit ist die Stellung der Arbeitnehmer im Vorstand und im Aufsichtsrat gewährleistet, was zu einer stärkeren Stellung führt. Hier wäre eine soziologische Forschung wünschenswert, um auf diese Vermutung näher eingehen zu können; darüber hinaus wurden ihnen weder ein Arbeitsdirektor noch ein weiterer Stellvertreter zugesagt. Es bestand allein die Möglichkeit, durch Satzung Änderungen zustande zu bringen, was aber gesetzlich nicht erzwungen werden konnte.

a) Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors

Par. 12 des MitbstG über die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder und damit des Arbeitsdirektors verweist im allgemeinen auf Par. 84 AktG. Das hat zur Folge, daß auch der Arbeitsdirektor auf höchstens fünf Jahre

-
- 1) Ebenda, Par. 76, Anm. 30; so auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Par. 76, Anm. 67.
2) So Dietz, Par. 76, Anm. 40 ff.; so auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Par. 76, Anm. 56.

bestellt werden kann. ¹⁾ Nach Müller-Lehmann ²⁾ hat der Arbeitsdirektor eine Sonderstellung, denn seine Bestellung und Abberufung könnten nur durch Abstimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vollzogen werden, so daß die Stimme des sog. elften Mannes keine entscheidende Rolle spielt.

b) Kompetenzbereich des Arbeitsdirektors

Zum Kompetenzbereich des Arbeitsdirektors gehören alle sozialpolitischen sowie die Personalfragen des Unternehmens und außerdem die Verwaltungsaufgaben, die die Belegschaft mittelbar betreffen. ³⁾ Untersteht das Unternehmen den Vorschriften des MitbstG und des MitbstEG, so ist der Arbeitsdirektor zugleich ein gleichberechtigtes Vorstandsmitglied (Par. 13 Abs. 1 MitbstG). Damit stehen ihm die entsprechenden Rechte und Pflichten eines Vorstandsmitgliedes zu. Übrigens hat der Arbeitsdirektor an der Gesamtgeschäftsführung des Vorstandes ständig teilzunehmen. In der Regel werden seine besonderen Aufgaben in der Geschäftsordnung festgelegt. ⁴⁾ Gemäß Par. 13 Abs. 2 MitbstG hat der Arbeitsdirektor seine Aufgaben in Übereinstimmung mit dem Gesamtvorstand auszuführen. ⁵⁾ Seiner Gleichberechtigung entsprechend ist der Arbeitsdirektor zugleich den sonstigen Vorstandsmitgliedern verantwortlich. Alles, was für die übrigen Vorstandsmitglieder zutrifft, gilt auch für den Arbeitsdirektor. Das Vertretungsorgan ist nur vollständig und vorschriftsmäßig besetzt, wenn auch der Arbeitsdirektor daran teilnimmt. ⁶⁾

c) Der Arbeitsdirektor als janusköpfiges Wesen

In der Fachliteratur stellt sich häufig die Frage nach dem Loyalitätskonflikt des Arbeitsdirektors bezüglich seiner Doppelstellung in der Unternehmensführung. ⁷⁾ Als Mitglied des Vorstandes ist der Arbeitsdirektor einerseits Arbeitgeber, der ordnungsgemäß zu handeln hat; andererseits ist er gleichzeitig Vertreter der Arbeitnehmer, von denen er vor Ablauf seiner fünfjährigen Amtszeit entweder bestätigt oder

1) So Müller-Lehmann, S. 197, Anm. 3a; so auch Brockmann, S. 69.

2) Müller-Lehmann, S. 198, 210.

3) Siehe Brockmann über die einzelnen Fragen, S. 32 f.

4) So Boldt, Par. 13, Anm. 5.

5) Ebenda, Par. 13, Anm. 6.

6) So Müller-Lehmann, S. 205, Anm. 6.

7) Siehe Brockmann, S. 168 ff.

abberufen werden kann. Ferner kann er jederzeit vom Vorstand entlassen werden. Aus allem ergibt sich manchmal eine recht komplizierte Doppelstellung des Arbeitsdirektors, insofern er zugleich die Interessen der Unternehmensleitung als auch diejenigen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat. Infolgedessen können manche Arbeitsdirektoren das Wohl der Arbeitnehmer nur innerhalb eines beschränkten Rahmens beachten. Diese Doppelstellung des Arbeitsdirektors wird in der Synapse noch näher erläutert werden.

B. Der Einfluß des Betriebsrates auf die Führungskräfte

Durch den Betriebsrat, der in geheimer und unmittelbarer Wahl von den Arbeitnehmern der jeweiligen Betriebe gewählt wird, nehmen die Arbeitnehmer ihre Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten wahr. Die Aufgaben des Betriebsrates sind in den Par. 74-80 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt. Hier interessieren aber nur diejenigen Aufgaben, die sich aus dem Mitbestimmungsrecht ergeben.

I. Sozialer Bereich

Bevor auf die verschiedenen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Betrieb eingegangen wird, soll zunächst der Begriff "Mitbestimmung" erläutert werden. Gemäß Art. 20 Abs. 1 des Grundgesetzes 1966 ist "die Bundesrepublik Deutschland ein demokratischer und sozialer Bundesstaat". Als sozialer Rechtsstaat im Sinne des Art. 28 Abs. 1 "hat er für jedermann das rechte Verhältnis zwischen den verschiedenen Bevölkerungsschichten herzustellen und den Einzelnen vor den besonderen ökonomischen, sozialen und technischen Gefahren der abhängigen Arbeit in der modernen industriellen Gesellschaft zu schützen".¹⁾ In der Verwirklichung dieses Sozialstaatsprinzips kommt daher den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsverfassungsgesetzes eine besondere Bedeutung zu. Durch sie ist der Arbeitnehmer an der Verwaltung des Unternehmens und des Betriebes beteiligt.

In Par. 87 Abs. 1 BetrVG werden dem Betriebsrat eingeräumte Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten aufgezählt:

1) Hueck-Nipperday, 7. Aufl., II/1, S. 42.

1. Arbeitszeitfragen

Nach dem neuen BetrVG bestimmt der Betriebsrat bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit (Par. 87 Abs. 1 Ziff. 2), bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Betriebsarbeitszeit (Par. 87 Abs. 1 Ziff. 3) und bei der Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und des Urlaubsplanes (Par. 87 Abs. 1 Ziff. 5) mit. Diese Mitbestimmungsrechte bestehen für den Betriebsrat jedoch nur "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht" (Par. 87 Abs. 1).

2. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen

Hierzu gehören z. B. die Anwendung von Geräten, die Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer registrieren und überwachen, nicht aber die Kontrolle durch Aufsichtspersonen (Meister, Vorarbeiter, usw.). ¹⁾ Außerdem bedarf die Einführung von Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie für den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften der Mitwirkung des Betriebsrates. (Par. 87 Abs. 1 Ziff. 7). Hier besteht allerdings eine Rahmenkompetenz des Gesetzgebers, die durch die Mitbestimmung des Betriebsrates ausgeführt wird.

3. Mitbestimmung bei der Entlohnung

Auch in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung hat der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht. So bedarf z. B. der Übergang von Zeitlohn auf Akkordlohn die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und die Handhabung von Lohnbemessungssystemen seiner Zustimmung. ²⁾ Eine ähnliche Regelung gilt gemäß Par. 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG für die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze. ³⁾

4. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen

Die Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, unterliegen auch dem Mit-

1) So Brecht, Par. 87 Anm. 22.

2) Ebenda, vgl. Par. 87 Anm. 29; siehe Par. 87 Abs. 1 Ziff. 10.

3) Ebenda, siehe ausführl. Par. 87 Anm. 31-34.

bestimmungsrecht des Betriebsrates. Dieses erstreckt sich auch auf die Nutzungsbedingungen solcher Wohnräume. Die aufgrund eines Arbeitsvertrages überlassenen echten Dienstwohnungen unterliegen dagegen der Mitbestimmung nicht (Par. 87 Abs. 1 Ziff. 9).

5. Andere Rechte

Nicht als Mitbestimmungsrechte, sondern nur als Mitwirkungsrechte sind die Vorschriften des Par. 89 BetrVG anzusehen. Danach hat der Betriebsrat durch Anregungen, Beratungen und Auskünfte die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu unterstützen. Diese Rechte sind zugleich auch als Pflichten des Betriebsrates zu betrachten.¹⁾

II. Personeller Bereich

Im neuen BetrVG werden die Rechte des Betriebsrates im personellen Bereich - Personalplanung, innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Mitwirkung bei Berufsbildung sowie bei Kündigung - wesentlich erweitert.

1. Personalplanung

Nach der Neuregelung in Par. 92 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Personalplanungspolitik, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Vorhaben un Berufsbildung, zu unterrichten. Weigert sich der Arbeitgeber, den Betriebsrat über die Personalplanung zu unterrichten, verzögert er die Bekanntgabe, oder gibt er wahrheitswidrige Auskünfte, so begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße bis zu 20.000 DM geahndet wird (Par. 121 BetrVG). Ob jedoch eine solche Personalplanung eingeführt wird, hängt vom Arbeitgeber ab. Dem Betriebsrat steht auf diesem Gebiet lediglich ein Vorschlagsrecht zu.²⁾

Zur Belebung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes kann

1) Ebenda, Par. 89 Anm. 1-2.

2) Ebenda, so Par. 89 Anm. 4.

der Betriebsrat verlangen, daß die freien Arbeitsplätze im Betrieb zuerst den Betriebsangehörigen und erst dann außenstehenden Arbeitnehmern angeboten werden (Par. 93 BetrVG). Dadurch besteht für die Arbeitnehmer des Betriebes die Möglichkeit, sich um besser bezahlte Arbeitsplätze zu bewerben. ¹⁾

Par. 94 Abs. 1, 2 BetrVG legt fest, daß Personalfragebögen und persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen sowie allgemeine Beurteilungsgrundsätze nunmehr der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Außerdem müssen alle Richtlinien über die personelle Auswahl bei Kündigungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Einstellungen vom Betriebsrat genehmigt werden. (Par. 95 BetrVG). Gemäß Par. 96-98 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, daß er vom Arbeitgeber in allen Fragen, die die Berufsbildung der Arbeitnehmer betreffen, beratend hinzugezogen wird. Zur Berufsbildung sowie zu deren Förderung kann der Betriebsrat jederzeit Vorschläge machen (Par. 96 Abs. 1 S. 3 BetrVG).

2. Personelle Einzelmaßnahmen

Bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung der Arbeitnehmer) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. In den Par. 99 Abs. 2 BetrVG aufgezählten Fällen kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern. Er muß jedoch seine Ablehnung binnen einer Woche nach Unterrichtung schriftlich begründen (Par. 99 Abs. 3 BetrVG). In solchen Fällen kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung durch eine Einigungsstelle beim Arbeitsgericht stellen (Par. 99 Abs. 4; Par. 2 Abs. 1 Ziff. 9 BetrVG). Führt der Arbeitgeber eine vom Betriebsrat abgelehnte Maßnahme ohne gerichtliche Ersetzung der Zustimmung durch, so kann der Betriebsrat dagegen beim Arbeitsgericht Einspruch erheben (Par. 101, S. 1 BetrVG). Dies hat zur Folge, daß der Arbeitgeber zur Aufhebung der Maßnahme durch Geldstrafe angehalten wird (Par. 101 BetrVG). ²⁾

1) Ebenda, so Par. 93 Anm. 1.

2) Vgl. Auffarth, S. 39.

In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber aber gemäß Par. 100 BetrVG die personellen Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrates vorläufig durchführen. Zu diesen dringenden Fällen zählen besonders betriebliche Notlagen, die schneller handeln erfordern. Widerspricht der Betriebsrat einer solchen Einstellung, so darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er binnen drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme dringend erforderlich war (Par. 100 Abs. 2 BetrVG).

3. Mitbestimmung bei Kündigung

Bei jeder Art von Kündigung hat der Betriebsrat ein im Rahmen seiner Mitbestimmungsfunktion liegendes zwingendes Anhörungsrecht (Par. 102 Abs. 1 BetrVG). Bei unterbliebener Anhörung des Betriebsrates ist die Kündigung somit unwirksam, was auch jederzeit ohne Klage geltend gemacht werden kann; daher "kann der einzelne Arbeitnehmer sich jederzeit auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen". ¹⁾

Laut Par. 102 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat innerhalb einer Woche einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wobei die Frist einzuhalten ist, und seine Entscheidung mit Angabe der Gründe dem Arbeitgeber mitteilen. Kündigt der Arbeitgeber trotz Widerspruch des Betriebsrates, so hat der Betriebsrat dem Arbeitnehmer eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten, damit der betreffende Arbeitnehmer einen Kündigungsschutzprozeß einleiten kann. ²⁾ Handelt es sich um eine ordentliche Kündigung und hat der Betriebsrat der Kündigung innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist widersprochen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses. ³⁾ Die in Par. 102 Abs. 5 BetrVG vorgesehenen Ausnahmen der Weiterbeschäftigungsklausel, wonach der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung

1) Brecht, Par. 102 Anm. 2; vgl. auch Auffarth, S. 39.

2) So Auffarth, S. 40.

3) So Brecht, Par. 102 Anm. 10.

entbunden werden kann, gelten nur dann, wenn die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint. Außerdem darf die Weiterbeschäftigung keine unzumutbare wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber darstellen, oder der Widerspruch des Betriebsrates offensichtlich unbegründet sein.

III. Wirtschaftliche Angelegenheiten

Par. 106 Abs. 1 BetrVG schreibt für alle Unternehmen mit mehr als 100 - ständig beschäftigten - Arbeitnehmern die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vor. Nach Par. 106 Abs. 1 BetrVG beschränken sich die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses auf die Beratung mit dem Unternehmer über wirtschaftliche Angelegenheiten. Er ist kein Träger von Mitbestimmungsrechten, sondern ein Informations- und Beratungsgremium, das ohne eigene Rechtsfähigkeit zwischen Unternehmer und Betriebsrat vermittelt. ¹⁾

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden nach dem neuen BetrVG allein vom Betriebsrat bestimmt. Gegenüber der früheren Regelung verhält der Wirtschaftsausschuß nun auch im Umfang erweiterte Rechte.

Der Unternehmer soll gemäß Par. 106 Abs. 2 BetrVG den Wirtschaftsausschuß rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten. Die in Frage kommenden wirtschaftlichen Angelegenheiten werden in Par. 106 Abs. 3 beispielhaft aufgezählt. Diese Liste ist nicht erschöpfend. ²⁾ So gehören z. B. auch das Investitionsprogramm, die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens (nicht aber die wirtschaftliche Lage des Unternehmens selbst), die Änderung der Betriebsorganisation, u.a. zu den Beratungsgegenständen.

Neben den in Par. 5 Abs. 2 BetrVG genannten Arbeitnehmer können auch leitende Angestellte Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden. Mindestens ein Mitglied des Ausschusses

1) Vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Par. 67 Anm. 2; vgl. dazu Brecht, Par. 106 Anm. 2; Dietz, Par. 67 Anm. 4; siehe auch Mager, S. 110 ff.

2) Brecht, Par. 106 Anm. 8.

muß auch gleichzeitig Betriebsratmitglied sein (Par. 107 Abs. 1 BetrVG). Der Wirtschaftsausschuß hat monatlich einmal zusammenzutreten; an diesen Sitzungen hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Der Unternehmer hat nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuß die Arbeitnehmer mindestens vierteljährlich schriftlich über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten (Par. 110 Abs. 1 BetrVG). Bei kleineren Unternehmen mit weniger als 1.000 jedoch mehr als 20 Arbeitnehmern ist eine mündliche Unterrichtung ausreichend (Par. 110 Abs. 2 S. 11 BetrVG).

2. Betriebsänderungen

Zum weiteren Schutz der Arbeitnehmer ist in Par. 111 ff. BetrVG vorgesehen, daß der Unternehmer den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über diejenigen Betriebsänderungen zu unterrichten hat, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben könnten. Diese wichtigen Betriebsänderungen sind in Par. 111 BetrVG aufgezählt und entsprechen zum größten Teil denen, die bereits in Par. 72 des BetrVG von 1952 genannt waren.¹⁾ Im Gegensatz zu den Vorschriften über den Wirtschaftsausschuß behandeln die Par. 111 ff. BetrVG wiederum den Betrieb. Obwohl diese beratenden Verpflichtungen den Unternehmer in seiner Handlungsfreiheit beschränken, trifft er allein die unternehmerischen Entscheidungen und führt sie nach seinem Belieben aus. Dagegen weisen die sozialen Auswirkungen dieser Änderungen des BetrVG ein echtes Mitbestimmungsrecht des Arbeitnehmers auf:²⁾ der Betriebsrat kann einen Interessenausgleich mit dem Unternehmer über die für die Belegschaft nachteiligen Betriebsänderungen zustande bringen. Kommt es zu keiner Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplanes (Par. 112 Abs. 4 BetrVG).

1) Siehe Auffarth, S. 40; siehe ausführlich bei Rumpff, S. 325 ff.

2) Ebenda.

IV. Einigungsstelle

Zur Lösung möglicher Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat kann nach Bedarf oder als ständige Einrichtung, eine Einigungsstelle gebildet werden (Par. 76 Abs. 1 BetrVG). Die Beisitzer der Einigungsstelle werden zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellt. Den Vorsitz führt eine unparteiliche Person, über die sich beide Seiten einigen müssen. Kommt es jedoch zu keiner Einigung über die Person des Vorsitzenden, so wird er vom Arbeitsgericht bestellt (Par. 76 Abs. 2 BetrVG). ¹⁾

Die Einigungsstelle zählt ihrem Wesen nach nicht zu den Behörden, da ihre Befugnisse keinen obrigkeitlichen Charakter haben. Als eine "betriebsverfassungsrechtliche Einrichtung sui generis", deren Rechte dem Privatrecht unterliegen, gelten ihre Entscheidungen nicht als Verwaltungsakte. ²⁾ Soweit ein Rechtsweg nach anderen Vorschriften gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen (Par. 76 Abs. 7 BetrVG). In den folgenden Fällen trifft die Einigungsstelle jedoch verbindliche Entscheidungen: Schulung der Betriebsratsmitglieder (Par. 37 Abs. 6-7 BetrVG), Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (Par. 38 Abs. 2 BetrVG), Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (Par. 87 Abs. 2 BetrVG), Entscheidungen über Beschwerden von Arbeitnehmern (Par. 85 Abs. 2 BetrVG), Ausgleichsmaßnahmen bei der Änderung von Arbeitsabläufen oder Arbeitsumgebung (Par. 91 S. 2 BetrVG), Mitbestimmung über Personalfragebögen (Par. 94 Abs. 1, 2 BetrVG), Mitbestimmung über Richtlinien für Einstellung, Versetzung, Umgruppierung, Kündigung von Arbeitnehmern (Par. 95 Abs. 1, 2 BetrVG), Auskünfte über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens (Par. 109 BetrVG) und Aufstellung eines Sozialplanes (Par. 112 Abs. 4 BetrVG). ³⁾

-
- 1) Siehe ausführlich darüber in Par. 76 Abs. 3; so auch bei Brecht, Par. 76 Anm. 5; Brill, S. 178 ff.
 - 2) So Hueck-Nipperday, 7. Aufl., II/1, S. 771; siehe auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Par. 60 Anm. 4.
 - 3) Siehe auch Auffarth, S. 41; so auch Brecht, Par. 76 Anm. 5; Brill, S. 178.

"Die vorgesehene bindende Wirkung des Spruchs der Einigungsstelle gilt nicht für und gegen jedermann, sondern sie ersetzt lediglich die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Arbeitgeber und Betriebsrat haben den Spruch der Einigungsstelle so zu behandeln, als hätten sie sich auf die in dem Spruch enthaltene Lösung geeinigt". ¹⁾

Einen Antrag auf Nachprüfung der Entscheidung der Einigungsstelle kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat innerhalb von zwei Wochen beim Arbeitsgericht stellen (Par. 76 Abs. 5 BetrVG). Solche Nachprüfung ist allerdings auf die Ermessensüberschreitung beschränkt. ²⁾

Daher kann man mit Recht sagen, daß die weitgehenden Befugnisse der Einigungsstelle das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer verstärkt haben.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer durch das neue BetrVG wesentlich erweitert worden sind. Umstritten bleibt, ob die Neuregelungen das letzte Wort zur Mitbestimmung bleiben oder ob zukünftige Vorschriften die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Verwaltung des Unternehmens noch erweitern werden. So ist z.B. u. a. Lieser ³⁾ der Meinung, daß die Gesetzgebung zu viel auf die "kollektivistische Karte" und zu wenig auf individuelle Mitspracheformen setzt. "Die Szenerie beherrschen deshalb auch noch gegenwärtig so gut wie ausschließlich transpersonale, d. h. repräsentative Institutionen und Arrangements". ⁴⁾

1) Brecht, Par. 76 Anm. 7.

2) Ebenda, siehe Par. 76 Anm. 8; siehe auch Brill, S. 180.

3) Lieser, S. 36 ff. Es soll darauf aufmerksam gemacht werden, daß das Buch von Lieser vor Erlass des BetrVG erschienen ist. In seiner Gegenüberstellung der Mitbestimmungsrechte der BRD mit denen der DDR meint Lieser, daß "die Mitbestimmungsinstitutionen der auf dem Kollektivismus basierenden DDR auf den ersten Blick im Vergleich zur BRD wesentlich individualistischer sind". (S. 36). Dennoch sieht Lieser wenig Aussicht im Versuch "irgendetwas" von einer anderen Ordnung wie in der DDR übernehmen zu wollen, da die Verhältnisse in einer Zentralwirtschaft zu unterschiedlich von denen in der BRD sind. (S. 28).

4) Ebenda, S. 36.

Betrachtet man auch das neue BetrVG aus dieser Sicht, so kann eine weitergehende Individualisierung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer (hier versteht man eine weitgehende persönliche Einbeziehung von Arbeitnehmern besonders auf der Entscheidungsebene) in der Zukunft erwartet werden.

V. Einfluß der Gewerkschaften auf die Führungskräfte

Entsprechend der schon durchgeführten Untersuchung über den Einfluß der Gewerkschaften in den oben genannten sozialistischen Staaten soll hier die Einwirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften auf den Willens- und Entscheidungsbereich des Vorstands der deutschen AG dargestellt werden. Als erster Einflußbereich der Gewerkschaften wäre die Tariffähigkeit zu erwähnen. Die Gewerkschaften können nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) in der Fassung vom 25.8.1969 ¹⁾ einen Tarifvertrag entweder mit dem Arbeitgeber, dessen Vereinigung oder mit einzelnen Arbeitgebern schließen (Par. 2 Abs. 2 TVG).

Nach dem BetrVG von 1972 nimmt der Einfluß der Gewerkschaften auf die Betriebe und den Betriebsrat noch mehr zu. Die den Gewerkschaften zugestandenen erweiterten Rechte, die einen Einfluß auf die Führungskräfte bewirken können, kann man auf folgende Weise einordnen: Rechte mit unterstützendem und beratendem Charakter, Rechte mit Überwachungscharakter, eigenständige Rechte, weitere Rechte.

1. Rechte mit unterstützendem und beratendem Charakter

Gemäß Par. 31 BetrVG kann eine im Betriebsrat vertretene Gewerkschaft ²⁾ einen beratenden Teilnehmer zu den Betriebsratssitzungen entsenden, wenn ein Viertel der Betriebsratsmitglieder oder die Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrates dies verlangt. Hier fügt Galperin ³⁾ hinzu, daß auch der Einzelvertreter einer Gruppe das Teilnahmerecht seiner Gewerkschaft allein begründen kann. Diese Regelung gilt entsprechend für die Jugendvertretung (Par. 65 Abs. 1 BetrVG)

1) BGBI. I, S. 1325, Par. 2 Abs. 1 TVG,

2) "Im Betriebsrat vertreten ist eine Gewerkschaft dann, wenn ihr mindestens 1 Arbeitnehmer als Mitglied angehört"; Bundesarbeitsgericht - Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 2 zu Par. 16 BetrVG, zit. n. Brecht, Par. 46 Anm. 2.

3) Galperin, S. 272.

und für den Betriebsrat des Gesamtbetriebes (Par. 51 Abs. 1 BetrVG).

2. Rechte mit Überwachungscharakter

Hierzu zählen diejenigen Rechte der Gewerkschaften, die nach dem neuen BetrVG gegen die Betriebsräte oder die Mitglieder der Betriebsräte gerichtet werden können.¹⁾

So kann z. B. die Gewerkschaft beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrates (Par. 23 Abs. 1 BetrVG) wegen grober Pflichtverletzung beantragen. Dasselbe gilt für den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat. Die in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften erhalten durch die Möglichkeit, Betriebsversammlungen zu verlangen, ein weiteres Einwirkungsrecht. Diese Betriebsversammlungen muß innerhalb von zwei Wochen einberufen werden (Par. 43 Abs. 4 BetrVG), falls in den letzten sechs Monaten keine Betriebsversammlung stattgefunden hat.

Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die Regelungen des BetrVG kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht auf Unterlassung klagen. (Par. 23 Abs. 4 BetrVG).²⁾

3. Eigenständige Rechte

Nach den im neuen BetrVG eingeführten eigenständigen Rechten können die in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften einen Betriebsrat auch gegen den Willen der Arbeitnehmerschaft erzwingen. Dagegen war es vor Verabschiedung des BetrVG von 1972 aus verschiedenen Gründen nicht möglich, gegen den Willen der Arbeitnehmerschaft einen Betriebsrat zu wählen. Allerdings kann von der Gewerkschaft erst dann bei dem Arbeitsgerichts ein Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstands zur Wahl eines Betriebsrates gestellt werden, wenn sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrates kein Wahlvorstand besteht (Par. 12 Abs. 2 BetrVG) oder wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder von dieser kein Wahlvorstand gewählt wird (Par. 17 Abs. 3 BetrVG). Besteht jedoch in einem Betrieb kein Betriebsrat,

1) Siehe auch Galperin, S. 272.

2) Ebenda.

so kann eine in diesem Betrieb vertretene Gewerkschaft Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrates machen (Par. 14 Abs. 7 BetrVG). ¹⁾ Ausnahmsweise kann das Arbeitsgericht bei den Betrieben, die mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer dieses Betriebes sind, in den Wahlvorstand entsenden. Dieses muß jedoch zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich sein (Par. 16 Abs. 2 BetrVG). Nach Brecht ²⁾ ist die Bestellung von Betriebsfremden jedoch nicht zulässig, wenn die Arbeitnehmer "insgesamt ihr Desinteresse an einer Bestellung des Wahlvorstandes bekundet haben". Somit erkennt er in dieser Sonderregelung keine Möglichkeit, eine Betriebsratswahl gegen den Willen der Arbeitnehmerschaft zu erzwingen. Bei einer Wahl in einem Betrieb ohne Betriebsrat sind die Wahlvorschläge der Gewerkschaften kein zwingendes Recht; das Arbeitsgericht braucht solche Anträge auch nicht anzunehmen. Da die Klausel "zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich", nicht genau festgelegt ist, soll sie erst durch die Gerichtspraxis näher definiert werden.

4. Weitere Rechte der Gewerkschaften

Wie Par. 45 des BetrVG von 1952, räumt Par. 46 Abs. 1 des neuen BetrVG den Gewerkschaften wiederum das Recht auf beratende Teilnahme an allen Betriebs- oder Abteilungsversammlungen ein. Gemäß Par. 46 Abs. 2 BetrVG sollen die Gewerkschaften über den Zeitpunkt und die Tagesordnung der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen rechtzeitig schriftlich informiert werden. Als beratende Teilnehmer können die Gewerkschaften sich zu Wort melden und ihre Stellungnahme erläutern, ein Stimmrecht haben sie jedoch nicht. ³⁾

Eine weitere Verstärkung der Position der Gewerkschaften in den Betrieben bringt Par. 2 Abs. 2 BetrVG.

1) Siehe Brecht, Par. 14 Anm. 39.

2) Brecht, Par. 17 Anm. 19.

3) Ebenda, siehe Par. 46 Anm. 2.

Zur Wahrnehmung der im Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften wird dem jeweiligen Gewerkschaftsvertreter der Zugang zum Betrieb ausdrücklich gewährt. Nur wenn der Arbeitsablauf dadurch erheblich gelöst wird oder zwingende Sicherheitsvorschriften in der Fabrik von Arbeitsgeheimnissen ihm entgegensteht, kann den Gewerkschaftsvertretern der Zugang verweigert werden. Galperin ¹⁾ ist außerdem der Ansicht, daß in den Betrieben Wahlpropaganda für die Gewerkschaften betrieben werden kann, obwohl dieses Recht nicht kodifiziert ist.

Zu den weiteren Rechten der Gewerkschaften zählt auch das Recht auf Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb durch die der Gewerkschaft angehörigen Belegschaftsmitglieder. ²⁾ In bezug auf die Wahl des Betriebsrates findet dieses Recht jedoch seine Beschränkung in der garantierten Freiheit des Wahlakts. Par. 20 Abs. 1 BetrVG legt eindeutig fest: niemand darf die Wahl des Betriebsrates behindern, insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. In diesem Zusammenhang wäre noch erwähnenswert, daß nach Par. 74 Abs. 3 BetrVG die dem Betriebsrat angehörigen Arbeitnehmer in ihrer Tätigkeit für die Gewerkschaften auch im Betrieb nicht beschränkt werden dürfen. Nach Ansicht von Brecht ³⁾ soll jedoch eindeutig klargestellt werden, daß die einzelnen Betriebsratsmitglieder ihr Amt nicht lediglich zum Vorteil der Gewerkschaft ausüben dürfen.

Diese kurze Darstellung der Gewerkschaftsrechte innerhalb des Betriebes zeigt, daß die Gewerkschaften einen beträchtlichen Einfluß auf den Betriebsrat ausüben können. Das neue BetrVG hat diesen Einfluß "bewußt verstärkt," ⁴⁾ insbesondere in personellen, materiellen und sozialen Ange-

1) Galperin, S. 273.

2) So Richardi, S. 8 ff.

3) Brecht, Par. 75 Anm. 10.

4) Galperin, S. 272.

legenheiten. Es fehlt allerdings noch eine soziologische Untersuchung über die Bedeutung dieses Einflusses. Obwohl die Gewerkschaften keinen direkten Einfluß auf die Geschäftsleitung haben, bleibt ihnen jedoch über den Betriebsrat eine direkte Einflußnahme.

VI. Jugendvertretung ¹⁾

Die Par. 60-61 des BetrVG von 1972 erweitern auch den Einflußbereich der jugendlichen Arbeitnehmer. Beschäftigt ein Betrieb mehr als vier Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so ist eine Jugendvertretung zu wählen. Sie kann zu allen Sitzungen des Betriebsrates ihre Vertreter entsenden. Werden bei Betriebsrats-sitzungen Fragen behandelt, die in erster Linie die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, so hat die gesamte Jugendvertretung das Teilnahmerecht ²⁾ und in den speziell sie angehenden Tagesordnungspunkten auch das Stimmrecht. Die Sitzungen der Jugendvertretung finden in der Regel, wie auch die Betriebsratssitzungen, während der Arbeitszeit statt. ³⁾ Par. 70 BetrVG legt die allgemeinen Aufgaben der Jugendvertretung fest. Sie hat in Fragen der Berufsbildung ein Initiativrecht, d. h. sie kann Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmern dienen, beim Betriebsrat beantragen. Ein direktes Antragsrecht gegenüber dem Arbeitgeber haben die Jugendvertreter das Recht und die Pflicht, die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen. Diese Überwachungspflicht geht jedoch nicht so weit, daß die Jugendvertreter die vertraglichen Pflichten des Arbeitgebers gegenüber einzelnen jugendlichen Arbeitnehmern überwachen müssen.

1) Nach Par. 60-61 BetrVG von 1972 haben die jugendlichen Arbeitnehmer das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet. Neben einem passiven Wahlrecht zur Jugendvertretung, das allen Arbeitnehmern bis zum 25. Lebensjahr zusteht, haben die jugendlichen Arbeitnehmer auch ein aktives Wahlrecht.

2) Siehe Par. 60 ff, BetrVG.

3) Siehe Brecht, Par. 65 Anm. 2.

Die Jugendvertretung muß Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmern entgegennehmen, insbesondere, wenn sie Fragen der Berufsbildung betreffen. Scheinen die Anregungen berechtigt zu sein, so muß die Jugendvertretung im Betriebsrat auf ihre Einführung drängen (Par. 70 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG). Über das Ergebnis der Verhandlungen ist dann den betroffenen jugendlichen Arbeitnehmern zu berichten. Auch in bezug auf Informationen hat die Jugendvertretung kein direktes Auskunftsrecht dem Arbeitgeber gegenüber. Sie ist auch hier auf den Betriebsrat angewiesen.

Obwohl die jugendlichen Arbeitnehmer mit dem neuen BetrVG eine besondere Vertretung bekommen haben und in den entscheidenden Belangen ein Initiativrecht besitzen, können sie auf die Geschäftsleitung lediglich indirekt über den Betriebsrat Einfluß nehmen. Ferner unterliegen sie keiner Zentralorganisation wie die jugendlichen Arbeitnehmer in den sozialistischen Staaten, die eventuell eine Mitbestimmung für die jugendlichen Arbeitnehmer ermöglichen könnte.

VII. Die Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung, die vierteljährlich einmal zusammenzutreten hat (Par. 43 Abs. 1 BetrVG), besteht aus allen Arbeitnehmern des Betriebes (Par. 42 Abs. 1 BetrVG). Den Vorsitz bei den Betriebsversammlungen führt der Vorsitzende des Betriebsrates. Die Sitzungen sind nicht öffentlich (Par. 42 Abs. 1 BetrVG). Die Ausgaben und Befugnisse der Betriebsversammlung, die von Brecht das Plenum des Betriebes genannt wird, ¹⁾ sind allerdings sehr gering; ²⁾ ohne direkte Befugnisse und Rechtsfähigkeit soll die Betriebsversammlung als Informations- und Diskussionsorgan der unmittelbaren Demokratie der Arbeitnehmer dienen. Als solches ist sie nicht Träger von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber. ³⁾ Bei Betriebs-

1) Brecht, Par. 42 Anm. 2.

2) So der Bericht der Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1972; so auch Brecht, Par. 42 Anm. 2.

3) So Brecht, Par. 45 Anm. 1.

versammlungen ist jedoch parteipolitische Tätigkeit zu unterlassen. Es können jedoch tarifpolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Fragen diskutiert werden, soweit sie den Betrieb unmittelbar betreffen (Par. 45 BetrVG).

C. Der Einfluß der EWG auf das deutsche Gesellschaftsrecht

Die Einleitung des EWG-Vertrages verkündet folgendes bereits an:

"Zur Beseitigung der bestehenden nationalen Hindernisse ist ein einverständliches Vorgehen erforderlich, um eine beständige Wirtschaftsausweitung, einen ausgewogenen Handelsverkehr und einen redlichen Wettbewerb zu gewährleisten. Hinzu kommt die Forderung nach Angleichung der innerstaatlichen nationalen Rechtsvorschriften, so weit sie zum ordnungsmäßigen Funktionieren des Gemeinsamen Marktes beitragen (Art. 3 h)". 1)

U. a. verpflichteten sich die Unterzeichneten zu einer Angleichung ihrer Gesellschaftsrechte. Zur Verwirklichung dieser Angleichung weist der EWG-Vertrag auf mehrere Verfahrensmöglichkeiten hin. 2)

I. Harmonisierung gemäß Art. 54 Abs. 3 g 3)

Art. 54 Abs. 3 g des EWG-Vertrages überträgt deshalb, so weit erforderlich, dem Rat der Europäischen Gemeinschaft die Aufgabe, Richtlinien zur Koordinierung der Schutzbestimmungen zu erlassen, die in den EWG-Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene insbesondere für die Handelsgesellschaften im Eigeninteresse sowie im Interesse Dritter gelten. Demzufolge veröffentlichte der Rat die Erste Richtlinie über die Publizität, Vertretung und Nichtigkeit der Gesellschaften am 9.3.1968 mit verbindlicher Wirkung für alle Mitgliedstaaten. Am 1.9.1969 trat sie in der Bundesrepublik durch das Gesetz zur Durchführung

1) E. Gessler, Grundfragen, S. 381-387.

2) Siehe Bärmann, Europäische Integration, S. 33 ff. für eine ausführl. Bearbeitung des Problems; vgl. dazu Bärmann, Supranationale AG, S. 167 ff.; Bärmann, Einheitliche Gesellschaftsform, S. 97 ff.; Wang, S. 92 ff.; Zweigert, Der Einfluß, S. 601 ff.

3) Siehe Bucholz, S. 5 ff.; siehe auch Loewensteyn, S. 105-112; Scholten, S. 377 ff.

der Ersten Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zu Koordinierung des Gesellschaftsrechts vom 15.8.1969 in Kraft.¹⁾ Da die Erste Richtlinie für die AG, die KG auf Aktien und die GmbH im deutschen Bereich gilt, wurden die betreffenden Gesetze entsprechend modifiziert. Im Rahmen dieser Untersuchung sind ausschließlich die Änderungen bezüglich der Organe in der AG in Bedeutung.

Hierbei ist Art. 7 des zweiten Teils der Richtlinie über die Gültigkeit der von der Gesellschaft eingegangenen Verpflichtungen zu erwähnen, worin den internationalen Geschäftspartnern eine zusätzliche Garantie verschafft wird. Hier wird zum erstenmal die Haftung für die im Namen einer noch in der Gründung befindlichen Gesellschaft vorgenommenen Rechtsgeschäfte festgelegt,²⁾ wonach die handelnden Personen unbeschränkt als Gesamtschuldner haften, wenn im Namen einer diesbezüglichen Gesellschaft gehandelt wird, ohne daß die Gesellschaft die Verpflichtung übernimmt, sofern anders nicht vorgesehen ist (Art. 7 Erste Richtlinie). Vorher wurden solche Fälle mit dem Institut des falsus procurator gelöst.³⁾

Eine weitere Regelung der Ersten Richtlinie betrifft mögliche Ablehnung der Handlungen der Gesellschaftsorgane. Besteht z. B. ein Mangel hinsichtlich der Bestellung der Organe, obwohl die formellen Vorschriften beachtet wurden, so kann die Gesellschaft eine Haftung für die Handlungen dieser Organe ablehnen, wenn der Nachweis gelingt, daß der Dritte die Mangelhaftigkeit der Bestellung kannte.

In bezug auf den Umfang der Vertretungsmacht ist nach der Ersten Richtlinie die Gesellschaft dem Dritten gegenüber unbeschränkt für die Handlungen ihrer Organe verantwortlich, es sei denn, daß sie darlegen kann,

1) BGBI. I, S. 1146.

2) Vgl. Bärmann, Europäische Integration, S. 103; vgl. auch Einmahl, S. 167; Lutter, S. 1 ff.; Ankele, S. 52 ff.

3) Vgl. Einmahl, S. 168.

daß dem Dritten eine Handlungsbeschränkung des Gesellschaftsorgans bekannt war. Darüber hinaus kann die Vertretungsmacht weder durch Satzung noch durch Beschluß eines zweiten Organs begrenzt werden (Art.9 Abs. 2 Erste Richtlinie). ¹⁾ Besteht das geschäftsführende Organ aus mehreren Personen, so kann es die Gesellschaft nur gemeinsam vertreten. Hiervon abgesehen, ermöglicht Art. 9 Abs. 3 EWGV eine einzelne Vertretung unter der Voraussetzung, daß sie regelmäßig bekannt gemacht wird.

Seit Veröffentlichung der Ersten Richtlinie befinden auch weitere Richtlinien in mehr oder weniger weit gediehener Vorbereitung. ²⁾ Auf diese Weise wird jedoch ein einheitliches Gesellschaftsrecht nur langsam in der EWG durchgesetzt.

II. Harmonisierung nach der Staatlichen Abkommen-Methode

Der zweite Weg zur Harmonisierung des Gesellschaftsrechts ist die Methode des staatlichen Abkommens. Nach Art. 200 Abs. 3 EWGV können die Mitgliedsstaaten Verhandlungen einleiten, die die gegenseitige Anerkennung von Gesellschaften gewährleisten, die die Rechtsfähigkeiten der Gesellschaften trotz Sitzverlegung anerkennen, die Fusion über die Grenze ermöglichen, usw.

Bis jetzt wurde diese Möglichkeit nur einmal genutzt, und zwar am 29.2.1968 mit dem Übereinkommen über die gegenseitige Anerkennung von Gesellschaften und juristischen Personen. ³⁾ Ein sich noch in Vorbereitung befindendes zweites Abkommen soll die Möglichkeit der Fusion über die Grenze regulieren.

1) Ebenda, S. 170.

2) Siehe Bärmann, Europäische Integration, S. 106 ff.

3) Siehe den Text des Übereinkommens, bei Bärmann, Europäische Integration, S. 322 ff.

III. Die Europäische Aktiengesellschaft ¹⁾

Beim Konzept der Europäischen Aktiengesellschaft soll die Harmonisierung nicht wie bei den beiden anderen Methoden der Modifizierung und der Angleichung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften erreicht werden, sondern durch die Schaffung eines neuen einheitlichen Rechts neben dem bisherigen nationalen Recht. Da der EWGV diese Möglichkeit nicht einräumt, kann solche Europäische AG nur über ein besonderes Abkommen geschaffen werden.

Im Zusammenhang damit wurde ein Vorentwurf eines Statuts für eine Europäische Handelsgesellschaft nach dem Vorbild der deutschen Gesellschaftsrechtskonzeption, insbesondere bezüglich des deutschen Vorstandes, von Sanders ²⁾ aus Rotterdam vorbereitet. Dadurch ist die Möglichkeit einer Ausbreitung des deutschen Gesellschaftsrechts in Europa gegeben. Obwohl eine Diskussion über die vorgesehene Europäische AG allmählich zustande kommt, ist ihre Verwirklichung wegen zahlreicher Uneinigkeiten im Bereich der Mitbestimmungsfrage, des subsidiären Rechts, der Art der Aktien, was Italien besonders interessiert, usw. immer noch weit entfernt. ³⁾ Die erforderliche Übereinstimmung zwischen der Bundesrepublik und den übrigen Mitgliedstaaten bei allen Entscheidungen erschwert den Weg zur Vereinigung; eine Vereinigung der Mitbestimmungsfrage hält Bärmann ⁴⁾ für utopisch.

Der am 30.6.1970 von der EWG-Kommission übermittelte Entwurf für eine VO über eine Europäische AG brachte

1) Ebenda, S. 144 sowie sein ausführl. Literaturverzeichnis, S. 160 ff.; so auch Wang, S. 65 ff.; Storm, S. 265-290; E. Gessler, Grundfragen, S. 381 ff.

2) Sanders, S. 1 ff.

3) Siehe die Entwicklung und den heutigen Stand des Problems bei Bärmann, Europäische Integration, S. 170 ff.; so auch E. Gessler, Europäisches Gesellschaftsrecht, S. 1001 ff.; siehe hierzu die Antwort auf Gesslers Aufsatz von Würdinger, S. 1181 ff.

4) Bärmann, Europäische Integration, S. 190 ff.

wesentliche Änderungen in den Vorentwurf von Sanders hervor. Der Organisationsaufbau behielt jedoch das deutsche Muster, während z. B. die Regelungen über den Vorstand geändert wurden, so daß der Gesamtvorstand bei einem Ein- oder Zweimannvorstand aus Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten zu bestehen hat und bei einem mehrköpfigen Vorstand die Mehrheit (Art. 63 Abs. 3 EWGV). Ferner wird das deutsche Kollegialprinzip bei Entscheidungen des Vorstandes durch Alleinvertretungsmacht ersetzt (Art. 65 Abs. 1 EWGV). ¹⁾

1) Ebenda, S. 178; vgl. auch Wolf, S. 247 ff.

Fünfter Teil

DIE HEUTIGE RECHTSSTELLUNG DES DIREKTORS IN JUGOSLAWIEN

A. Der Direktor und sein Verhältnis zum Unternehmen und zum Staat

Nach 1949 war in Jugoslawien zu bemerken, daß Wirtschafts- und Gesellschaftstheorie und damit auch die Praxis bereits einen eigenen Weg eingeschlagen hatten. Verglichen mit der sowjetischen oder ungarischen Praxis konnte man von einer breiten Liberalisierung der Wirtschaft Jugoslawiens sprechen.¹⁾ Dies kam besonders zum Ausdruck durch den Erlass des Grundsatzgesetzes über die Verwaltung der staatlichen Wirtschaftsunternehmen und der oberen Wirtschaftsvereinigungen durch die Arbeitskollektive von 1950,²⁾ der das alte sowjetische Modell praktisch aufgab und die Unternehmen unter die Führung der Arbeitskollektive und ihrer Organe brachte.³⁾ Das Verfassungsgesetz vom 13.1.1953⁴⁾ bestätigte das Grundsatzgesetz von 1950 und damit die neue Wirtschaftsrichtung, so daß von diesem Zeitpunkt an die Arbeitskollektive zum großen Teil die Unternehmensführung übernahmen.

Vor Erlass des Grundsatzgesetzes hatte der im Namen der gesamten Arbeiterklasse verwaltende Staatsapparat der administrativen Verwaltung⁵⁾ zwischen den Produktionsmitteln und dem unmittelbaren Produzenten vermittelt. Danach sollte der Staat seine vermittelnde Tätigkeit allmählich abbauen und seine Funktion unmittelbar auf

1) Vgl. Pretnar, Das Unternehmensrecht, S. 236.

2) Osnovni zakon o upravljanju državnim privrednim preduzećima i višim privrednim udruženjima od strane rahnih kolektive, vom 27.6.1950, in: Sl. l. 43/1950.

3) Siehe weitere über diese Entwicklung und zusätzliche neue Gesetze im Bereich des Wirtschaftsrechts bei Pretnar, Das Unternehmensrecht, S. 236 ff.

4) Ustavni zakon o osnovama društvenog i političkog uredjenja Federativne Narodne Republike Jugoslavije i saveznim organima vlasti, (Das Verfassungsgesetz über die Grundprinzipien der gesellschaftlichen und politischen Ordnung des FNRJ und die Bundesorgane der Obrigkeit), in: Sl. l. 3/1953.

5) Unter diesem Ausdruck ist der Staatssozialismus in Jugoslawien zu verstehen.

die Werktätigen übertragen, soweit die Produktionsmittel in Staatseigentum übergegangen sind. Ein Grund dafür war die Gefahr, daß die staatliche Verwaltung in das System einer den Interessen der Arbeiterklasse widersprechenden bürokratischen Diktatur ausarten könnte. Darüber hinaus ermöglichte das alte System zu wenig Initiative und die Belohnung war von der Arbeitsleistung unabhängig. Um eine mögliche Ausbeutung durch den Staatsapparat verhindern zu können, hatten die Arbeiter bereits um 1950 einen Verein der Werktätigen gegründet, was aber nicht ohne Konflikt mit der Verwaltungsbürokratie vonstatten ging. Erst durch das Grundgesetz von 1950 erhielten die Werktätigen das Recht, unmittelbar durch die Arbeitskollektive über die Produktionsmittel verfügen zu können, so daß sie eine Verteilung der Produktionsmittel ohne ihre Mitwirkung vermeiden konnten.

Bereits nach früherem Wirtschaftsrecht waren die Unternehmen juristische Personen, aber durch die Einführung des Marktsystems im Grundsatzgesetz von 1950 wurde ihnen zusätzlich eine neue ökonomische Bedeutung ¹⁾ verliehen. Die administrative Distribution wurde durch den Vertrag ersetzt, wobei die meisten Preise aufgrund einer freien marktwirtschaftlichen Orientierung nach Angebot und Nachfrage durch das von der Staatsverwaltung unabhängige Unternehmen festgestellt wurden; sie beteiligten sich selbständig am Markt, handelten selbständig und waren für eigene Verluste allein verantwortlich. ²⁾

Weil eigene Geschicklichkeit und die Qualität der Arbeit den Lohn bestimmten, strebten die Beschäftigten nach Beteiligung an der Unternehmensführung, was schließlich durch das Grundsatzgesetz von 1950 auch ermöglicht wurde. ³⁾ Darüber hinaus kam es zu einer Änderung des Wirtschaftsplanes, der zu einem Rahmenplan reduziert

1) Vgl. Goldštajn, Upravljanje, S. 34.

2) Vgl. V. Meier, S. 146.

3) Siehe weitere bei Pretnar, Das Unternehmensrecht, S. 237-238.

und dessen Ausführung dem Wirtschaftsrat überlassen wurde. So enthielt der neue Plan nur Richtlinien, die den Vertrag nicht beeinflussten; folglich konnte der Plan die Sicherheit des Rechtsverkehrs nicht mehr gefährden.

Besondere Aufmerksamkeit wurde damals der Frage nach der Rechtsstellung des Direktors gewidmet - mehr als dies vorher und mehr als dies in den übrigen osteuropäischen Staaten der Fall war. Zur Begründung wurde hierfür folgendes angeführt: a) Abschaffung der Befehlsplanwirtschaft, wobei der Einfluß des oberen Staatsverwalters verringert und somit eine Lockerung im Verhältnis der oberen Organe zum Unternehmen herbeigeführt wurde; b) die Theorie des gesellschaftlichen Eigentums, die die bürokratische Führung im Namen des Staates verbot und c) Selbstverwaltung statt Staatsverwaltung, sofern sie den Direktor betraf. Da der Direktor bis 1963 nicht als gesetzliches Organ des Unternehmens neben dem Arbeiterrat und dem Verwaltungsausschuß anerkannt wurde, stellte sich die Frage, ob er eigentlich zum System der Selbstverwaltung gehörte oder ob er als Vertreter - "ein verlängerter Arm" ¹⁾ - des Staates zu bezeichnen war. Im Zusammenhang damit entwickelten sich mehrere Theorien über den Unterschied zwischen den Verwaltungs- und den Leitungsorganen des Unternehmens; so z. B. wurde der Direktor a) als Doppelorgan, b) als Exekutivorgan, c) als Beamter (javni službenik) oder d) als besonderes Unternehmensorgan angesehen.

In seiner Theorie von Direktor als Doppelorgan nannte Rastovčan ²⁾ den Direktor sowohl Staatsorgan als auch Organ des Arbeitskollektivs. Obwohl sein Einfluß als Staatsorgan überwog, rechnete Rastovčan damit, daß die Entwicklung des Direktors zur Arbeiterselbstverwaltung hin tendierte. Da der Direktor für die Gesetzmäßigkeit der Tätigkeit des Unternehmens verantwortlich war, konnte

1) Kratina, S. 51.

2) Rastovčan, S. 29 ff.

er sein Veto den Entscheidungen des Verwaltungsausschusses und des Arbeiterrates entgegenstellen, wenn er der Meinung war, daß bestimmte Entscheidungen nicht rechtmäßig waren. Aus diesem Grund gewann der Direktor allmählich im Unternehmen eine gewisse Selbständigkeit, so daß damit eigentlich in ihm mehr das Handeln als Staatsorgan und nur gering das Handeln als Gesellschaftsorgan oder Organ des Arbeitskollektivs zu erkennen war. Kratina ¹⁾ lehnte deswegen die Doppelorgan-Theorie Rastovčans ab und sah den damaligen Direktor lediglich als Staatsorgan.

Der Direktor konnte insofern als Exekutivorgan ²⁾ bezeichnet werden, als er für den Arbeiterrat und den Verwaltungsausschuß als Exekutivorgan fungierte. Der Ausgangspunkt dieser Theorie berührte auf den damaligen Vorschriften, insbesondere auf einer VO, die den Direktor zum Mitglied des Verwaltungsausschusses benannte. ³⁾

Als Beamter ⁴⁾ konnte der Direktor deshalb angesehen werden, da er bestimmte Nebenfunktionen ausübt, die aus seiner Leitung im Arbeitsprozeß und seiner Verwaltung im Innenbereich des Unternehmens hervorgingen. Hinzu kamen gewisse unmittelbare gesellschaftliche Verpflichtungen, so daß er letztlich der Gesellschaft verantwortlich war, ohne den anderen Selbstverwaltungsorganen unterworfen zu sein. Sein Recht, unrechtmäßige Entscheidungen der Selbstverwaltungsorgane blockieren zu können, wurde als eine öffentliche Funktion angesehen und berechtigte somit ebenfalls zur Annahme, daß der Direktor Beamter sei.

Obwohl der Direktor damals im Gesetz nicht als ein besonderes Organ des Unternehmens ⁵⁾ bezeichnet wurde, entwickelte sich dennoch eine Theorie vom Direktor als

1) Siehe Kratina, S. 51 ff.

2) Siehe Jovanović, Direktor, S. 309-316; so auch Jovanović, Privredno pravo, S. 168-174.

3) Vgl. Jovanović, Privredno pravo, S. 73.

4) Siehe Geršković, S. 76 ff., so auch Smole, S. 79-81.

5) So Pretnar, Opis, S. 162.

besonderem Unternehmensorgan, die schließlich mit der Theorie von Direktor als Exekutivorgan verbunden, gesetzlich geregelt und akzeptiert wurde. Genauer wird später dazu ausgeführt.

B. Die anderen Organe des Unternehmens und ihr Verhältnis zum Direktor

Um das Verhältnis der verschiedenen Organe des Unternehmens zum Direktor verstehen zu können, muß man zuerst den Entscheidungsbereich der Organe, ihre Aufgaben und deren jeweilige Bedeutung für das Unternehmen abgrenzen.

Obwohl die jugoslawische Selbstverwaltung darauf hinzielt, möglichst viele Entscheidungen und im Grunde damit die Unternehmensverwaltung der gesamten Belegschaft zu unterstellen, um ihr dadurch eine unmittelbare Verwaltung zu ermöglichen, läßt eine solche Verwaltung sich offensichtlich nur im Hinblick auf essentielle Fragen durchführen. Es besteht daher kein Widerspruch zu der Feststellung, daß die Mehrheit der Entscheidungen dennoch von den Organen des Unternehmens selbst getroffen wird; die Organe werden ja schließlich auch mittelbar oder unmittelbar durch die Beschäftigten gewählt.

I. Der Arbeiterrat

Das wichtigste, und auch nach der jüngsten Verfassungsergänzung das gesetzlich vorgesehene Organ des Unternehmens ist der Arbeiterrat (radnički savet). Er ist aber nicht in allen Unternehmen vorhanden, denn er hängt von ihrer Größe ab, so wie das Vorhandensein anderer Verwaltungsorgane von ihrer inneren Organisation abhängig ist. ¹⁾ Vor Erlaß der Verfassungsergänzung Nr. XV ²⁾ bestand der von der Belegschaft unmittelbar gewählte Arbeiterrat mindestens aus 15 Personen. Heutzutage kommt es hinsichtlich der Zahl der Arbeiterratsmitglieder auf

1) Vgl. Ljumović, Izmena statuta, S. 6800 ff.

2) Siehe Verfassungsergänzung Nr. XV vom 30.12.1968, in: Sl. l. 55/1968.

die Größe des Unternehmens an. Sie ist im Statut niederzulegen. Nach Art. 92 Abs. 5 der Bundesverfassung Jugoslawiens von 1963 war die Amtszeit der Mitglieder auf zwei Jahre begrenzt und eine direkte Wiederwahl der Mitglieder verboten. Durch Verfassungsergänzung Nr. XV ist Art. 92 Abs. 5 nun kein zwingendes Recht mehr. Er wurde aber auch nicht aufgehoben, so daß man die zweijährige Begrenzung und das Verbot der Wiederwahl in den Satzungen meistens beibehielt. Auf diese Weise bestand ein ständiger Mitgliederwechsel in den Arbeiterräten, was die Institution allen zugänglich machte. In der Praxis wurde dies so gehandhabt, daß in einem Jahr die eine Hälfte des Arbeiterrates und im nächsten Jahr die andere Hälfte gewählt wurde. In der Zwischenzeit hat der Arbeiterrat sich etabliert und sich damit vom Mitgliederwechsel-Prinzip entfernt. Um Stabilität und ein besseres Informationssystem im Unternehmen zu schaffen, wird diskutiert, die Amtszeit auf vier Jahre zu erhöhen.¹⁾ In den zwingenden Vorschriften ist nichts über eine Wiederwahl enthalten, aber entsprechend der herrschenden Meinung kann die Wiederwahl der Arbeiterratmitglieder durch die Satzung ermöglicht werden.

Heutzutage sind die Aufgaben des Arbeiterrates, einerseits diejenigen, die er unmittelbar durchführt, andererseits diejenigen, die er den anderen Organen anvertraut, in Abhängigkeit von den durch Satzung und verschiedene Regelungen eingeräumten autonomen Rechten anderer Organe. Gemäß Art. 92 Abs. 1 der Bundesverfassung hat der Arbeiterrat die Aufgabe, die Satzung und andere allgemeine Vorschriften festzulegen, ferner über Pläne, Arbeitsprogramme und Planungen des Unternehmens hinsichtlich seiner Entwicklung und anderer allgemeinen Fragen zu entscheiden. Im Wirtschaftsplan hat er die

1) Vgl. Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6801.

Produkte des Unternehmens und deren Preise festzulegen.¹⁾ Außerdem stellt der Arbeiterrat seinen eigenen Finanzplan auf und regelt die Arbeitsverhältnisse, deren Hauptprinzipien im Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse von 1963 festgelegt sind.²⁾ Nähere Erläuterung der Arbeitsverhältnisse erfolgen durch Republikgesetze und Regelungen, die das Unternehmen selbst zu treffen hat. (Solche Regelungen sollen die spezifischen Probleme des Unternehmens behandeln und gleichzeitig mit der Verfassung und anderen Gesetzen übereinstimmen).

Der Arbeiterrat, der als ein guter Wirtschaftler aufzutreten hat,³⁾ arbeitet Pläne über die Verteilung der erwirtschafteten Mittel aus. Dabei legt er Maßstäbe zur Einkommensverteilung fest, wonach das erwirtschaftete Einkommen in persönliche Mittel und in Mittel für gemeinsame Fonds aufgeteilt wird.⁴⁾ Er zielt darauf hin, die Maßstäbe für die Einkommensverteilung so festzulegen, daß bei ihrer Anwendung eine dauerhafte Sicherung der Mittel für die Erweiterung des Unternehmens sowie für das persönliche Einkommen und andere Bedürfnisse erreicht wird.⁵⁾ Diese Vorschläge über die Verteilung des erwirtschafteten Einkommens müssen mindestens 15 Tage vor der beschließenden Sitzung den Arbeitern zur Einsicht vorgelegt werden.

Weiterhin erstreckt sich die Zuständigkeit des Arbeiterrates auf die Veräußerung von Sachen, die zu den Grundmitteln gehören und den Wert von 500.000 Dinar überschreiten. Hier entscheidet der Arbeiterrat auf

-
- 1) Dabei sind manchmal zentralistische Maßnahmen des Staates festzustellen, z. B. die Preisbindung, Entscheidungen über Investitionen usw. Mit solchen Maßnahmen beeinflußt der Staat noch immer teilweise die selbständigen Entscheidungen der Belegschaft des Unternehmens; siehe dazu Dobias, S. 34 ff.
 - 2) Siehe Osnovni zakon o radnim odnosima (Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse), Sl. l. 43/1966 und Ergänzungen vom 21.7.1968 und 26.4.1969, siehe den bereinigten Text in: Sl. l. 12/1970; übersetzt in: Grundlagen, S. 31 ff.
 - 3) Siehe Art. 16 des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen vom 15.3.1961, Zakon o sredstama privrednih organizacija, in: Sl. l. 8/1961.
 - 4) Siehe D. Meier, S. 66ff.; so auch Hanžeković, S. 238 ff.; Dobias, S. 104 ff.
 - 5) Vgl. S. Popović, S. 105.

Vorschlag einer von ihm eingesetzten Kommission gemäß Art. 51 Abs. 2 des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen. Ferner hat er über die Übertragung von Mitteln aus einem Fond auf einen anderen (Art. 36 Abs. 4), über die Zusammenlegung von Mitteln der Wirtschaftsorganisation (Art. 64) und über den Kauf und Verkauf von Sachen, die zu den Grundmitteln und zu den Mitteln für Gemeinschaftsausgaben gehören (Art. 98 Abs. 1, Art. 99 Abs. 2) zu entscheiden.

Da das autonome Recht der Arbeitsorganisationen von solch entscheidender Bedeutung ist, hat der Arbeiterrat einen umfangreichen Kompetenzbereich, der in den einzelnen Satzungen festzulegen ist. ¹⁾ Im Zusammenhang mit dem Direktor ist besonders hervorzuheben, daß die meisten Satzungen vorsehen, ²⁾ daß der Direktor in Ausübung seines Amtes in erster Linie dem Arbeiterrat verantwortlich ist. (Den anderen Organen sowie dem Geschäftsausschuß oder der Versammlung der Werktätigen kann er daneben auch verantwortlich sein).

Die Mitglieder des Arbeiterrates werden unmittelbar von der Belegschaft geheim und aufgrund des gleichberechtigten Stimmrechtes gewählt. ³⁾ Die gewählten Arbeiter haben das Recht, über die Sitzungen des Arbeiterrates regelmäßig informiert zu werden und außerdem die Pflicht, dort anwesend zu sein. Einerseits sind sie dem Kollektiv, andererseits der gesamten Gesellschaft verantwortlich. Wird ein Schaden absichtlich oder grob fahrlässig angerichtet, haben die Mitglieder Ersatz zu leisten (Art. 94 Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse). Da ihre Funktion im Arbeitererrat nicht als Beruf, sondern Ehrenfunktion zu betrachten ist, wird sie auch nicht vergütet. Findet eine Sitzung während der Arbeitszeit statt, dann bekommen die Mitglieder die Verluste

1) Siehe Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6801 für nähere Erläuterung der möglichen Aufgaben des Arbeiterrates.

2) So z. B. im Statut der Farben und Lack Industrie in Belgrad oder im Musterstatut von Jončić; siehe Jončić, S. 7405.

3) So Bilandžić, S. 34.

der verlorenen Arbeitszeit vergütet. Darüber hinaus können die Mitglieder im Sinne des Art. 103 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen während der Zeit ihres Mandats weder entlassen, noch aus dem Arbeitskollektiv ausgeschlossen, noch ohne eigene Genehmigung von ihrem Arbeitsplatz an einen anderen versetzt werden. Zur Verteidigung ihrer Rechte können sie sich an den Gerichtshof wenden. Werden ihre Rechte auf Selbstverwaltung schwer verletzt, kann der Urheber gemäß Art. 160 des Strafgesetzbuches bestraft werden.

Falls ein Unternehmen in Konkurs geraten ist, können die Mitglieder, die dem Arbeiterrat in dem Jahr vor dem Konkursverfahren angehörten, ein bis zwei Jahre lang in keinem anderen Unternehmen als Funktionär gewählt werden. Solche Entscheidungen werden zusammen mit dem Konkursverfahren getroffen (Art. 130 Gesetz über Zwangsausgleich und Konkurs). ¹⁾ Obwohl die Mitglieder des Arbeiterrates auf eine bestimmte Zeit gewählt sind, können sie vor Ablauf ihres Mandats nur durch die Belegschaft widerrufen werden; entweder wird der ganze Arbeiterrat oder das einzelne Mitglied ausgesetzt und damit das Vertrauen entzogen. Gemäß Art. 92 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen erfolgt Auflösung auch im Falle einer ergangenen Entscheidung über die Einrichtung einer Zwangsverwaltung; hier endet das Mandat am Tag der Rechtskraft dieser Entscheidung. In diesem Fall übernimmt der Zwangsverwalter bzw. der Zwangsverwalterausschuß die Verwaltung des Unternehmens einschließlich des Direktorates. ²⁾

-
- 1) Zakon o prinudnom poravnanju i stečaju, in Sl. l. 15/1965 und 55/1969.
2) Art. 92 Abs. 1 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen, in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 67; siehe weitere über die Entlassung einzelner Mitglieder des Arbeiterrates bei Jaeger, S. 60.

II. Der Geschäftsausschuß

Die Verfassungsergänzung Nr. XV hob die Vorschriften über den Verwaltungsausschuß (upravni odbor) auf. In der Praxis wurde er am meisten durch den Geschäftsausschuß (poslovni odbor) als Exekutivorgan des Unternehmens ersetzt; andere Organe waren auch möglich, was von der Satzung abhing.

Der frühere Verwaltungsausschuß bestand aus mindestens fünf Personen, was aber von der Größe des Unternehmens abhängig und im Statut niederzulegen war. Für Unternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten war kein Verwaltungsausschuß vorgesehen. Die Mitglieder, die durch den Arbeiterrat gewählt wurden, hatten ein einjähriges Mandat und die Möglichkeit einer einmaligen Wiederwahl.

Den Verwaltungsausschuß bezeichnete Jaeger ¹⁾ als die Regierung des Unternehmens, denn zu seinem eigenen Arbeitsbereich hatte dieser Ausschuß darüber hinaus auch die Beschlüsse des Arbeiterrates durchzuführen. Zu den weiteren Aufgaben gehörten die Feststellungen der Unternehmestätigkeiten, die Kontrolle der Arbeit des Direktors, das Material für die Sitzung des Arbeiterrates vorzubereiten, um die Arbeit des Rates damit zu vereinfachen, Entscheidungen über die Durchführung des Wirtschaftsplanes zu treffen, Maßnahmen für die Verbesserung der Produktion durchzuführen, Verordnungen über Arbeitsnormen zu erarbeiten usw.

Nach Auflösung des Verwaltungsausschusses durch die Verfassungsergänzung Nr. XV wurden auch die betreffenden Verordnungen aufgehoben. Der jetzige Rechtsstand räumt die Möglichkeit ein, entweder Einzel- ²⁾ oder Kollegialausführungsorgane in die Unternehmen einzuführen. Im Falle der Kollegialorgane können mehrere solche Organe vorgesehen

1) Jaeger, S. 61.

2) Einzelorgan = Direktor; wegen Ausbreitung anderer Ausdrücke kann man diesen Begriff als Terminus technicus nicht mehr bezeichnen, was aber dem Statut überlassen ist.

werden. Diese Entscheidung hat die Arbeitsgemeinschaft zu treffen und im Statut festzusetzen.

Da weder die Verfassung noch die Gesetze die Funktion bzw. den Aufbau dieser Kollegialorgane näher erläutern, wenden wir uns der Praxis zu. Hier zeigt sich der Geschäftsausschuß als das am meisten erscheinende Organ. Neben diesem können z. B. ein Analysen- und Planungsausschuß, ein allgemeiner Standardausschuß durch Satzung vorgesehen sein.¹⁾ Die Mitglieder des Geschäftsausschusses, die in erster Linie auf Grund ihrer Fähigkeiten gewählt werden, können vom Direktor, der für die Geschäftspolitik verantwortlich ist, vorgeschlagen werden.²⁾ Ihre Amtszeit dauert normalerweise zwei bis vier Jahre mit der Möglichkeit einer einmaligen Wiederwahl. Der herrschenden Meinung nach ist der Direktor kraft seines Amtes Mitglied des Geschäftsausschusses und fungiert als Vorsitzender.³⁾

Hinsichtlich der Abgrenzung der Rechte und Pflichten des Geschäftsausschusses von denen des Direktors, kann man im allgemeinen sagen, daß der Geschäftsausschuß Vorschläge über allgemeine Fragen zu machen hat, während der Direktor die spezifischen Fragen regelt. Beispielsweise gehören Planungs- und Arbeitsprogramme sowie Zusammenschlüsse und Kooperationen zum Vorschlagsbereich des Geschäftsausschusses.⁴⁾ Außerdem hat er für den Arbeiterrat Studien über die Probleme der Unternehmen zu führen, um diesem die Entscheidungen zu erleichtern. Alle Aufgaben des Geschäftsausschusses sowie Einstellung und Entlassung der Mitglieder usw. sind in den einzelnen Satzungen der Unternehmen festzulegen.

C. Die heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftsgrundlagen

Um die Funktion der heutigen Wirtschaft in Jugoslawien verstehen zu können, müssen zuerst einige Grundtatbestände des Wirtschaftsrechts dargelegt werden, die als Ausgangs-

1) So Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6801.

2) Ebenda, S. 6802.

3) Vgl. Jončić, S. 7413.

4) Vgl. Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6802.

punkt für die Betrachtung der Rechtsstellung des jugoslawischen Unternehmensdirektors dienen werden. Im Rahmen dieser Arbeit soll nur kurz auf diese Hauptprinzipien eingegangen werden, da es nicht Aufgabe dieser Untersuchung ist, anhand sämtlicher Rechtsvorschriften eingehend das jugoslawische Wirtschaftssystem zu erläutern.

Die Gesellschaft, die im heutigen Jugoslawien anzutreffen ist, gehört zu den Gesellschaften, die sich in der Übergangsentwicklung zum Sozialismus befinden. Darüber hinaus ist die derzeitige jugoslawische Gesellschaft - wie sehr viele andere Staaten und Völker - dadurch gekennzeichnet, daß bisher noch praktizierte feudalkapitalistische und kapitalistische Produktionsgegebenheiten verändert oder völlig aufgegeben werden. In fast allen diesen Staaten kann man feststellen, daß ein Übergang von den bisherigen Wirtschaftsformen zu Wirtschafts- und Erwerbsmethoden stattfindet, deren Elemente und deren Ausgestaltung bereits im Anfangsstadium Merkmale des Kollektivismus, der Planung und auch des Sozialismus aufweisen. ¹⁾

Dieser Auffassung zufolge befindet sich ein Großteil unserer heutigen Gesellschaft in einer Übergangsphase zum Sozialismus. Eine generelle Übereinstimmung besteht danach jedoch nur hinsichtlich des Zieles dieser Entwicklung; was den Entwicklungsprozeß selbst anbetrifft, so gibt es hier verschiedene Möglichkeiten, zum gemeinsamen Ziel zu gelangen. Denn da sich die Länder in Struktur, Größe und Kultur voneinander unterscheiden, wirkt der Übergangsprozeß in jedem Land entsprechend anders. Sogar in Gesellschaftsordnungen, die sich in Substanz und Ausgestaltung gleichen, entstehen unterschiedliche sozialistische Richtungen und entsprechend unterschiedlich gestaltete Gesellschaften. Wegen der besonderen sozioökonomischen und politischen Einflüsse innerhalb eines jeden einzelnen Staates ist eine derartige Pluralität im Sozialismus notwendig und daher zu tolerieren. ²⁾

1) So Djordjević, Novi ustavni sistem, S. 120 ff.

2) Ebenda, S. 122.

Dagegen bestehen die meisten sowjetischen Theoretiker hinsichtlich des Entwicklungsprozesses und der späteren sozialistischen Form darauf, daß nur ein möglicher Weg und nur eine mögliche Form des Sozialismus gegeben ist. Diese Meinungsverschiedenheit gehört zu den wesentlichen Unterschieden zwischen dem jugoslawischen und dem sowjetischen Denken. ¹⁾

Um einen Überblick über die gesellschaftlich-ökonomische Ordnung in Jugoslawien zu gewinnen, wenden wir uns der Verfassung zu:

"Die Grundlage der gesellschaftlich-ökonomischen Ordnung von Jugoslawien bildet die freie, vereinigte Arbeit mit den Produktionsmitteln, die im gesellschaftlichen Eigentum stehen, und die Selbstverwaltung der werktätigen Menschen bei der Produktion und bei der Verteilung des Sozialprodukts in der Arbeitsorganisation und in der gesellschaftlichen Gemeinschaft." ²⁾

Um diese Grundlage des Wirtschaftsrechts verständlich zu machen, gehen wir kurz auf die hervorgehobenen Begriff ein.

1. Die freie, vereinigte Arbeit

Der Begriff freie, vereinigte Arbeit wird in Art. 6 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen genauer definiert. Nach der jugoslawischen Rechtsdoktrin tritt der

- 1) Nach dem zweiten Weltkrieg diente die sowjetische Theorie als Vorbild für die jugoslawische. Das erklärt sich daraus, daß die jugoslawische kommunistische Partei erst nach dem zweiten Weltkrieg die Macht übernahm und eine theoretische Grundlage einführte, die fast ausschließlich in der sowjetischen Fachliteratur dargestellt und kommentiert war. So z. B. wurde die jugoslawische Verfassung von 1946 nach sowjetischem Muster konzipiert. Bereits 1953 wurden jedoch die der Verfassung zugrundegelegten Wirtschaftsverhältnisse geändert, so daß von diesem Zeitpunkt an, die jugoslawische Wirtschaftsordnung einen anderen Weg als die sowjetische einschlug. Zehn Jahre später mußte Jugoslawien das neue Wirtschaftssystem mit der Verfassung in Einklang bringen. Daher kam 1963 die sog. neue Verfassung zustande. Siehe auch Ratković, S. 99-115.
- 2) Die Verfassung der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien, S. 22.

Werkstätige in das Arbeitsverhältnis ein, indem er sich dem Arbeitskollektiv anschließt, wobei im Gegensatz etwa zum deutschen Recht kein besonderer Arbeitsvertrag abgeschlossen zu werden braucht; es genügt die gebilligte Aufnahme in das Kollektiv. Eine weitere Besonderheit besteht darin, daß der Werkstätige selbst über weitgehende Rechte verfügt, die es ihm erlauben, frei über die Art und Weise und den Umfang seiner Arbeit und über andere Selbstverwaltungsrechte zu entscheiden, sei es unmittelbar durch die Beschlüsse der gesamten Belegschaft oder mittelbar durch die zuständigen Organe der Arbeiter. Seine besondere Stellung wird nur durch die eigenartige Rechtslage bezüglich der Arbeitsmittel betont, die weder einem Kapitalisten, noch dem Staat oder ihm persönlich gehören, was zu einem besonderen Verhältnis des einzelnen Arbeiters zu den Produktionsmitteln führt. Wie sich die diesbezügliche Rechtslage darstellt, wird Gegenstand der folgenden Überlegungen sein.

II. Das gesellschaftliche Eigentum

Eine von den umstrittensten Begriffsbestimmungen in der jugoslawischen Rechtsdogmatik ist die Frage über Wesen und Rechtsnatur des gesellschaftlichen Eigentums.¹⁾ Die verschiedenen Meinungen werden üblicherweise in zwei Gruppen eingeordnet: die Eigentumstheorie und die Nicht-eigentumstheorie.²⁾

Als Vertreter der Eigentumstheorie definiert Stojanović³⁾ das gesellschaftliche Eigentum wie folgt:

"Das gesellschaftliche Eigentum ist ein Eigentumsrecht mit allen Merkmalen einer wirklichen Eigentumsform, die einen Überbau über den Warenverhältnissen im Rahmen der Planwirtschaft darstellt. Sein Inhalt wird durch diese doppelte Eigenschaft der Grundlage bestimmt - in ihr verkörpern sich Elemente des Vermögensrechts als Rechtsformen der Rechtsver-

-
- 1) Siehe Dragoljub Stojanović über den Stand des Meinungsstreits und die hierzu publizierten Studien und Lösungsvorschläge, S. 101 ff.
 - 2) Siehe Lukić, S. 289; so auch Gams, S. 563 ff.; Finžgar, S. 260 ff.; Vedriš, S. 432.
 - 3) Stojanović, S. 102 ff.

hältnisse in einem System der Warenproduktion - weil ohne die Rechtssubjektivität der Wirtschaftsorganisationen keine Wirtschaft auf Grund der zwingenden Wirkung ökonomischer Grundsätze organisiert werden sowie keine Warenproduktion und kein Markt bestehen kann. Auf der anderen Seite gibt das Element der Planung dieser Eigentumsform einen neuen Inhalt. Dieses Element legt die Grenzen des aus dem gesellschaftlichen Eigentum abgeleiteten Vermögensrechts fest und bildet zusammen mit ihm das gesellschaftliche Eigentumsrecht". 1)

Im Gegensatz dazu behauptet Lapenna, 2) daß das gesellschaftliche Eigentum nur als eine Erscheinung zu werten ist, die geschichtlich bisher noch nicht bekannt war, die bis heute nur in Jugoslawien vorhanden ist und auch für die jugoslawische Theorie noch dunkel, unklar und nicht näher definierbar ist. Lapenna geht davon aus, daß nur die sowjetische Theorie vom Staatseigentum allein akzeptabel sei. Seiner Auffassung widersprechen jedoch die neuen analytischen Arbeiten ungarischer Zivilrechtler, die sich dem gleichen Problem bei der Verwirklichung der ungarischen Wirtschaftsreform gegenüber sahen. Danach erklärten sie die bisherige Theorie vom gesellschaftlichen Eigentum als Staatseigentum für unzureichend und besprachen verschiedene neue Auffassungen, die den jugoslawischen ähnlich waren. 3) Lapenna spricht darüber hinaus von der Eigentums-Konzeption als einer gegebenen Tatsache, obwohl sie eigentlich Theorie geblieben ist, da nicht sie, sondern die Nichteigentums-Konzeption in die neue Verfassung Jugoslawiens Eingang gefunden hat. Deswegen ist Lapenna der Ansicht, daß die Gesellschaft, da sie selbst keine eigene Rechtspersönlichkeit darstellt, auch nicht Träger von Rechten sein kann, mithin kein Eigentumsrecht geltend machen kann. 4) Im Gegensatz zu dieser Ansicht wird das gesellschaftliche Eigentum in der jugoslawischen Verfassung überhaupt nicht als ein Eigentumsrecht aufgefaßt.

1) Ebenda,

2) Lapenna, S. 216-235, bes. S. 231.

3) Siehe Eörsi, A gazdaságirányítás, S. 167 ff.

4) Lapenna, S. 231.

Nach Pretnar, ¹⁾ der die Nichteigentums-Konzeption vertritt, ist es möglich, das gesellschaftliche Eigentum entweder dem Privatrecht oder dem Verfassungsrecht unterzuordnen. Stattdessen nennt er es "einen verfassungsmäßigen Grundsatz wie z. B. die Freiheit". ²⁾ Seiner Meinung nach kann das gesellschaftliche Eigentum kein Eigentumsrecht sein, denn es hat kein rechtliches Zuordnungssubjekt. In diesem Fall ist ein Besitzverhältnis nicht vorhanden: das Verfügungsrecht steht dem Staat nicht zu und außerdem ist er nicht eigentumsberechtigt. Geht man davon aus, so ist der Gegenbegriff hier am Platz - das Nichteigentum.

Den Begriff "gesellschaftliches Eigentum" darf man nicht als eine statische Größe sehen, weil er in seiner Bedeutung und seiner Funktion ständigen Wandlungen unterliegt. In den letzten zehn Jahren vor allem nahm der Begriff eine neue Bedeutung an. ³⁾ Nach Meinung von Lemán ⁴⁾ erlaubt die kontinuierliche Dezentralisierung eine wesentlich genauere Unterscheidung zwischen den Begriffen "staatliches Eigentum" und "gesellschaftliches Eigentum." Bei Lösung der Eigentumsfrage wendet Lemán sich dem Begriff der direktiven Demokratie und insbesondere ihrer Grundform der wirtschaftlichen Demokratie als Ausgangspunkt zu. In der wirtschaftlichen Demokratie sieht sie ein Eigentumssystem hinsichtlich der Produktionsmittel, in dem die Volksmehrheit die Wirtschaft bestimmt. ⁵⁾ Auf die Frage, ob das Arbeitskollektiv oder der einzelne Arbeiter der Eigentümer ist, behauptet Pretnar mit Recht, daß keiner das vollständige Eigentumsrecht ausüben kann. ⁶⁾

1) Pretnar, Verfassungsrechtliche, S. 139 ff; siehe auch Loeber, Zur Vertragsfreiheit, S. 221 ff.

2) Pretnar, Verfassungsrechtliche, S. 139.

3) Vgl. Djordjević, Novi ustavni sistem, S. 128.

4) Lemán, S. 20 ff.; siehe auch Dobias, S. 19 f.

5) Vgl. Lemán, S. 30.

6) Pretnar, Verfassungsrechtliche, S. 140 ff.

Sowohl die Eigentums-Konzeption als auch die Nicht-eigentums-Konzeption des gesellschaftlichen Eigentums sind dem westlichen Juristen oft unverständlich. Insbesondere die jugoslawische Auffassung vom Eigentum kann aufgrund eines fehlenden Verständnisses dazu führen, Interessenten im unklaren darüber zu lassen, wie das jugoslawische Rechtssystem ohne irgendeinen Eigentümer und mithin ohne Eigentumsrecht funktionieren kann. Gemäß der Verfassung im Abs. III des einleitenden Teils verwaltet die jugoslawische Arbeiterschaft die Produktionsmittel im gesellschaftlichen Eigentum unmittelbar, nicht nur im Eigeninteresse, sondern auch im Interesse der ganzen gesellschaftlichen Gemeinschaft. Die Produktionsmittel dienen als gemeinsame unverrückbare Grundlage der gesellschaftlichen Arbeit, der Befriedigung der persönlichen und gemeinsamen Bedürfnisse und Interessen der Werktätigen und der Entwicklung der materiellen Basis der Gesellschaft und der sozialistischen Gesellschaftsverhältnisse. Geht man davon aus, daß niemandem an den gesellschaftlichen Produktionsmitteln ein Eigentumsrecht zusteht, (weil sie allen gehört) so kann niemand - weder die gesellschaftlich-politische Gemeinschaft, noch die auf einer eigentumsrechtlichen Grundlage das Produkt der gesellschaftlichen Arbeit aneignen, die gesellschaftlichen Produktions- und Arbeitsmittel verwalten, über sie verfügen oder eigenmächtig die Verteilungsbedingungen festsetzen. ¹⁾

III. Selbstverwaltung

Zu dem gesellschaftlichen Eigentum und der freien, vereinigten Arbeit kommt das dritte Grundprinzip, worauf

1) Die Verfassung der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien, S. 11-12; siehe dazu Jaeger, S. 94. Nach der Meinung von Jaeger "spricht das Schwergewicht der Argumente für die Theorie, die im gesellschaftlichen Eigentum eine Verfassungskategorie, ein trägerloses öffentliches Eigentum und die Verfassungsgarantie der Selbstverwaltung sieht. Eine wirkliche Selbstverwaltung wäre bei fortbestehendem Privat- oder Staatseigentum an den Produktionsmitteln kaummöglich".

die Theorie des jugoslawischen Wirtschaftsrechts beruht, die Selbstverwaltung. Um die der Selbstverwaltung zugrundeliegenden Prinzipien systematisch untersuchen zu können, hat man etliche Schwierigkeiten zu bewältigen. Der Mangel an wissenschaftlicher Auskunft über die Selbstverwaltung ist beträchtlich, da sich die Theorie noch im Aufbau befindet. Es wäre eine Verfälschung der gegenwärtigen Lage in Jugoslawien; zu behaupten, daß die Selbstverwaltungstheorie schon ein geschlossenes Theoriegebäude darstellt.¹⁾ Obwohl zahlreiche Monographien und Aufsätze über die Selbstverwaltung in Jugoslawien geschrieben worden sind, fehlt immer noch eine allgemein anerkannte präzise Bestimmung der Terminologie. In der Verfassung von 1963 wurde die Selbstverwaltung an verschiedenen Stellen erwähnt, ohne daß dieser Begriff ein einziges Mal genauer definiert wurde. Z. B. werden die Rechte und Pflichten der Arbeiterschaft im Zusammenhang mit der Selbstverwaltung in der Arbeitsorganisation in Art. 9 erläutert.²⁾ Dazu werden verschiedene Aspekte der Selbstverwaltung

1) Vgl. Pusić, S. 48 ff.

2) A. Die Selbstverwaltung in der Arbeitsorganisation umfaßt insbesondere das Recht und die Pflicht der Werktätigen:

1. die Arbeitsorganisation unmittelbar oder über Verwaltungsorgane, die sie selbst wählen, zu verwalten;
2. die Produktion oder eine sonstige Tätigkeit zu organisieren; für die Entwicklung der Arbeitsorganisation zu sorgen und Arbeits- und Entwicklungspläne und -programme festzusetzen;
3. über den Austausch von Gütern und Dienstleistungen und über sonstige Fragen der Geschäftsführung der Arbeitsorganisation zu entscheiden;
4. über den Gebrauch gesellschaftlicher Mittel und über die Verfügung über sie zu entscheiden und die Mittel wirtschaftlich zweckmäßig zur Erzielung eines möglichst großen Effekts für die Arbeitsorganisation und die gesellschaftliche Gemeinschaft zu verwenden;
5. den Gewinn der Arbeitsorganisation zu verteilen und die Entwicklung der materiellen Basis ihrer Arbeit sicherzustellen; den Gewinn an die Werktätigen zu verteilen; die Pflichten der Arbeitsorganisation gegenüber der gesellschaftlichen Gemeinschaft zu erfüllen;
6. über den Eintritt von Werktätigen in die Arbeitsorganisation, über die Beendigung ihrer Arbeit und über sonstige gegenseitige Arbeitsbeziehungen zu entscheiden; die Arbeitszeit in der Arbeitsorganisation im Einklang mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen zu regeln; sonstige Fragen des gemeinsamen Interesses zu lösen; die innere Kontrolle und die Öffentlichkeit der Arbeit sicherzustellen;

(Fortsetzung nächste Seite)

in Abs. II und II im einleitenden Teil und in den Art. 11, 19, 26, 27, 70, 71 und 72 der Verfassung behandelt.¹⁾

Die Selbstverwaltung in Jugoslawien ist keine administrative Verwaltung, sondern ein sozial-ökonomisches Verhältnis, das die Rechte und Pflichten der Werktätigen regelt. Man darf nicht vergessen, daß nach der Nationalisierung und Enteignung in Jugoslawien alle Unternehmen verstaatlicht wurden und der Landbesitz begrenzt wurde, so daß Großindustrielle oder Großgrundbesitzer nicht mehr existieren. An ihrer Stelle nahmen die jugoslawischen Arbeiter selbst das Recht und die Pflicht der Verwaltung wahr wie z. B. in der UdSSR der Staat und in der BRD der Arbeitgeber. Dadurch entstand ein neues Recht im Sozialismus, das man eigentlich als ein sozialistisches Recht und nicht nur ein

7. ihre Arbeitsbedingungen festzusetzen und weiterzuentwickeln; den Arbeitsschutz und den Urlaub zu organisieren; die Bedingungen für ihre Ausbildung und für die Anhebung des persönlichen und gesellschaftlichen Standards sicherzustellen;

8. über die Umwandlung eines Teils der Arbeitsorganisation in eine selbständige Arbeitsorganisation, wo sie über die Verschmelzung und den Zusammenschluß der Arbeitsorganisation mit anderen Arbeitsorganisationen zu entscheiden haben.

B. Indem sie die Selbstverwaltung verwirklichen, entscheiden die Werktätigen in den gesellschaftlich-politischen Gemeinschaften über die Richtung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung, über die Verteilung des Sozialprodukts und über sonstige Fragen des gemeinsamen Interesses.

C. In Angelegenheiten von besonderem gesellschaftlichen Interesse können auch interessierte Bürger und die Vertreter interessierter Organisationen und der gesellschaftlichen Gemeinschaft an der Verwaltung der Arbeitsorganisationen teilnehmen.

D. Zur Sicherung einer einheitlichen sozialökonomischen Stellung der Werktätigen werden die Selbstverwaltungsrechte der Werktätigen, die in einem Staatsorgan, in einer gesellschaftlich-politischen Organisation oder Vereinigung arbeiten, durch Gesetz oder Statut im Einklang mit der Natur der Tätigkeit dieser Organe oder Organisationen festgelegt.

E. Die Werktätigen verwirklichen die Selbstverwaltung in dem einheitlichen sozialökonomischen System im Einklang mit der Verfassung, den Gesetzen und dem Statut und sind für ihre Arbeit verantwortlich.

F. Verfassungswidrig ist jeder Akt, der das Selbstverwaltungsrecht der Werktätigen verletzt.

In: Die Verfassung der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien, Art. 9, S. 23-24.

1) Siehe M. Popović, S. 374 ff.

Recht im Sozialismus bezeichnen konnte. 1)

Die Selbstverwaltung verzichtet auf das Autoritativprinzip in der Wirtschaft, das einer Person den Vorrang vor den anderen einräumt. In diesem Zusammenhang entsteht auch die Frage nach dem Eigentum, das seit mehr als 1000 Jahren die gesellschaftlichen Verhältnisse und die ökonomische Herrschaft des Besitzenden über den Nichtbesitzenden bestimmte. Im jugoslawischen Recht können die Fragen der Selbstverwaltung und die Fragen des Eigentums nicht voneinander getrennt werden. Geht man davon aus, daß alle Produktionsmittel unmittelbar von der Arbeiterschaft, die sich nach den Interessen der gesellschaftlichen Gemeinschaft richtet, verwaltet werden, muß das Eigentumsprinzip abgelehnt werden. Was die Verwaltung anbelangt, so läßt sich das Selbstverwaltungsprinzip in zwei Hauptgruppen einordnen: a) die Grundlage der Eigentumszuordnung in bezug auf die Produktionsmittel (*utendi fruendi et abutendi*), und b) die Verwaltungsfunktionen wie Organisation, Anordnung, Entscheidungen über das Personal und administrative Fragen usw.

Parallel zu der Selbstverwaltung im Unternehmen finden wir eine Selbstverwaltung in der Gemeinde, deren Aufgabenbereich sogar noch komplizierter ist. Daraus kann man schließen, daß die Selbstverwaltung ein umfassender Begriff ist, der nicht nur die Wirtschaft, sondern auch jede einzelne politische Gemeinde betrifft. 2) Für die Zukunft erwartet man, daß beide Selbstverwaltungsrichtungen wesentliche administrative Aufgaben der Gesellschaft an sich ziehen werden. 3)

1) Vgl. Djordjević, *Novi ustavni sistem*, S. 141 ff.

2) Im Serbokroatischen: *teritorijalno političke zajednice*.

3) Siehe Pusić, S. 52-53; so auch Djordjević, *Novi ustavni sistem*, S. 142 ff.; Djordjević, *O samoupravnom*, S. 114 ff.; *Deveti Kongres*, S. 143 ff.

D. Verfassungsergänzung XXI ¹⁾

Unter den in Jugoslawien in den letzten Jahren gebrachten Verfassungsergänzungen geht uns besonders Verfassungsergänzung XXI an, die eine weitgehende Bedeutung für das jugoslawische Unternehmensrecht hat. Durch diese Verfassungsergänzung werden mehrere lebenswichtige Entscheidungen insbesondere über Einkommenverteilung, über Geschäftsangelegenheiten, usw. auf die unterste Ebene des Unternehmenslebens gebracht.

In Folge dieser Verfassungsergänzung wird das Unternehmen nunmehr nicht als eine ökonomische Einheit, sondern als eine Vereinigung mehrerer sogenannter Grundorganisationen vereinigter Arbeit (OOUR) ²⁾ betrachtet, die eigenes Einkommen erwerben und deren Beschäftigten als unmittelbare Produzenten, Entscheidungen über den Verbrauch des Einkommens auch treffen können. Ferner wird der OOUR eine gewisse Selbständigkeit gewährt, indem die Beschäftigten durch Verfassungsergänzung XXI das Recht erworben haben, eine OOUR in jedem Teil des Unternehmens zu begründen, der als Arbeitseinheit gilt, deren Arbeitsergebnisse sich auf dem Markt oder im Unternehmen selbst abmessen lassen.

Die Grundorganisationen vereinigter Arbeit bestehen zumeist aus einem Leiter und einem Rat. Die Bildung des Rates hängt allerdings von der Beschäftigtenzahl ab. Im Falle wichtiger Fragen fungiert die Versammlung aller Beschäftigten als Entscheidungsgremium.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß Verfassungsergänzung XXI den Entscheidungsbereich den Produzenten näher bringt, was zugleich das Selbstverwaltungsrecht entsprechend erweitert.

1) Ustavni Amandman XXI.

2) Osnovna organizacija udruženog rada (Grundorganisation vereinigter Arbeit).

E. Die unmittelbare Unternehmensverwaltung und der Direktor des Unternehmens

Als Grundprinzip des Systems der Arbeiterselbstverwaltung hat die unmittelbare Verwaltung in Jugoslawien keine entsprechende Rechtsinstitution in den anderen sozialistischen Staaten Osteuropas. In den Unternehmen obliegt die unmittelbare Verwaltung größtenteils der Versammlung der Werktätigen und dem Referendum, was aber durch Satzung festzulegen ist.

I. Versammlung der Werktätigen

Nach dem jugoslawischen Recht ist die Versammlung der Werktätigen (zbor radnih ljudi) ¹⁾ eine formelle Versammlung aller Werktätigen, die im Unternehmen regelmäßig beschäftigt sind. Sinn und Zweck der Versammlung der Werktätigen ist es, die Belegschaft gründlicher über die Tätigkeit des Unternehmens zu informieren, so daß sie ihre Funktion insbesondere das Vorbringen von Vorschlägen und Fällen eigener Entscheidungen wirksamer ausüben kann. So hat z. B. die Versammlung über die von ihren Mitgliedern eingebrachten Vorschläge zu beschließen. Darüber hinaus können der Direktor, der Gemeindeausschuß, der Arbeiter-rat, usw., sofern die Satzung dies vorsieht, fordern, daß

1) Für diese Art unmittelbare Verwaltung verwendet Jaeger den Ausdruck Betriebsversammlung und Roggemann Versammlung der Werktätigen. Hier ist Versammlung der Werktätigen die genaue Übersetzung aus dem Serbokroatischen (radna zajednica), aber da das Wort Werk-tätige leicht zum Mißverständnis führt, ist es zu vermuten, daß Jaeger daher den Terminus Betriebsversammlung vorzog. Im Deutschen könnte man nämlich unter Werktätigen möglicherweise nur Arbeiter verstehen, während man im Serbokroatischen damit die Gesamtheit der Beschäftigten meint. In dieser Untersuchung wird der genau übersetzte Ausdruck verwendet, nicht nur weil er präziser ist, sondern auch weil die Betriebsversammlung sich auf das gesamte Unternehmen bzw. einen Zweig des Unternehmens beziehen kann.

alle Entscheidungen von der Versammlung der Werktätigen bestätigt werden müssen. Eine solche Bestätigung sieht Popović aber nur als eine beratende Funktion an. ¹⁾

Gemäß Art. 70 Abs. 2 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen ²⁾ kann durch Statut und Gesetz festgelegt werden, daß die Versammlung der Werktätigen die Tätigkeiten der Unternehmensorgane einschließlich des Direktors unmittelbar kontrolliert, denn die Verwaltungsorgane können keine Fragen beschließen, ohne daß deren Sachverhalt der Versammlung der Werktätigen erst bekannt gemacht wurde. Außerdem sind die Verwaltungsorgane verpflichtet, der Versammlung der Werktätigen unmittelbar über die Arbeit und die Geschäftstätigkeit des Unternehmens regelmäßig zu berichten und gleichzeitig ihre Fragen zu beantworten. ³⁾ In der Regel sollten diese Organe spätestens alle drei Monate einen Tätigkeitsbericht an die Versammlung der Werktätigen einreichen, nicht zuletzt deshalb, weil dies zugleich der Zeitraum für die periodische Abrechnung ist. Im Grundsatzgesetz über die Unternehmen wird die Funktion der Versammlung der Werktätigen ausführlich dargestellt. ⁴⁾

II. Referendum

Alle Entscheidungen des Referendums, das sowohl im Bundesverfassungs- als auch in den Republikgrundgesetzen als zweite Art der unmittelbaren Unternehmensverwaltung vorgesehen ist, sind für die Organe des Unternehmens bindend. Nach Art. 67 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen hat das Arbeitskollektiv die wichtigsten Fragen der Statusänderungen (Änderung des Unternehmenssitzes, des Zusammenschlusses, der Fusion und Unterteilung von Unternehmen) durch das Referendum zu beschließen. Ebenfalls ergeht durch ein Referendum der Beschluß des

1) S. Popović, S. 99.

2) Osnovni zakon o preduzećima, Grundsatzgesetz über die Unternehmen, in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 31.

3) Vgl. Grundlagen des jugoslawischen S. 56.

4) Veröffentlicht in: Sl. l. 17/1965, Änderungen und Ergänzungen in Sl. l. 31/1967, 48/1968, 55/1969.

Arbeitskollektivs zur Stillegung eines Unternehmens (Art. 269) und außerdem die Entscheidung über die Umwandlung eines Unternehmens in eine Anstalt (Art. 227). Die Zuständigkeit des Referendums, die auch im Statut des Unternehmens niederzulegen ist, kann sich auf Fragen erstrecken, die für die ökonomische Lage der Werktätigen im Betrieb entscheidend sind, so z. B. Änderungen der Unternehmenstätigkeit, Abschluß von Verträgen, geschäftliche und technische Zusammenarbeit usw. Weiterhin können die Gewerkschaften oder die Organe des Unternehmens verlangen, daß der Arbeiterrat ein Referendum durchführt, soweit dies im Statut vorgesehen ist. Gemäß Art. 168 stimmen die Mitglieder des Arbeitskollektivs über eine Vorlage durch Referendum ab. Bei der geheimen Abstimmung, die mit Stimmzetteln erfolgt, ist die absolute Mehrheit aller Beschäftigten erforderlich.

Die Bundesverfassung hat in Art. 34 Abs. 2 Ziffer 4 die Möglichkeit vorgesehen, daß jedes Betriebsmitglied das Recht hat, ein Referendum zu verlangen. Die Geltendmachung dieses Rechts hat jedoch noch nicht die automatische Durchführung des Referendums zur Folge. Es müssen sich weitere Befürworter aus dem Kreise der Gewerkschaften, der Belegschaft oder der Unternehmensorgane fordern. Die bei der Abstimmung erlassenen Beschlüsse werden am ersten dem Referendum folgenden Tag verbindlich, falls nicht anderes durch Beschluß bestimmt wurde. Eine vom Arbeitskollektiv durch Referendum abgelehnte Vorlage kann vom Tage des betreffenden Referendums sechs Monate lang nicht erneut zur Abstimmung gebracht werden. (Art. 69 Abs. 3 Grundsatzgesetz über die Unternehmen). Eine umfangreichere Regelung der mit dem Referendum zusammenhängenden Fragen ist in besonderen Gesetzen vorgenommen worden.

Dem Referendum wird ein besonderer Platz in dieser Arbeit eingeräumt, da die anderen hier bearbeiteten Rechtssysteme kein Beispiel dieser Art von unmittelbarer Betriebsverwaltung durch die Werktätigen anzubieten haben. Daher ist es erforderlich, dies für den jugoslawischen Teil

besonders hervorzuheben. Außerdem ist eine Kenntnis der Vorschriften über das Referendum bei Investitionen von Ausländern in Jugoslawien unentbehrlich. ¹⁾

Ist demnach die Bedeutung des Referendums für die betriebliche Selbstverwaltung offenkundig, so hat man nach Arbeiten von Jaeger, Meier, Dobias ²⁾ den Eindruck, daß diese Referendumsfrage in der deutschen Literatur unterschätzt wird. Bei der Beurteilung des Referendums sollte man berücksichtigen, daß zahlreiche Vorschläge der Unternehmensorgane durch das Referendum seitens der Belegschaft abgelehnt werden. Gerade dieses Institut des Referendums ist ein besonderer Ausdruck der Selbstverwaltung durch die Unternehmensbeschäftigten und damit eine Beschränkung der Rechte des Direktors. Die Möglichkeit des Referendums ist ein zwingendes Recht.

III. Weitere Möglichkeiten zur Durchführung der unmittelbaren Verwaltung

Neben den beiden oben erwähnten Möglichkeiten der unmittelbaren Verwaltung können auch weitere Arten unmittelbarer Verwaltung in eine Satzung niedergelegt werden. Obwohl die Gesetze ³⁾ die diesbezüglichen Möglichkeiten nicht erläutern, versteht Popović ⁴⁾ darunter z. B. Meinungs-umfragen unter der Belegschaft vor einer endgültigen Beschlußfassung, ferner Vorschläge der Belegschaft besonders zur Verbesserung der Produktion, Technologie u. a.

-
- 1) Siehe Fleck-Meyer-Marasilius, S. 2; die Verfasser geben Hinweise, nach denen ein ausländischer Investor in erster Linie das Verhältnis zu den Organen des jugoslawischen Unternehmens klären sollte. Er muß aber auch jeweils mit Eingriffen der Belegschaft rechnen und deshalb auch seinen Einflußbereich in dieser Hinsicht sicherstellen.
 - 2) Jaeger, S. 58; D. Meier, S. 27 ff.; Dobias, S. 49.
 - 3) Siehe z. B. Art. 100 des kroatischen Verfassungsgesetzes, in: Narodne Novine, Zagreb, 15/63, S. 115.
 - 4) Siehe S. Popović, S. 102.

F. Ernennung des Unternehmensdirektors

Um einen Überblick über die neueste Entwicklung der Institution des Unternehmensdirektors in Jugoslawien gewinnen zu können, ist es zweckmäßig, kurz auf die Situation von 1963 im Vergleich zu 1968 einzugehen. Gemäß Art. 93 Abs. 2 des jugoslawischen Verfassungsgesetzes wurde der Direktor damals vom Arbeiterrat des Unternehmens auf Vorschlag der Ernennungskommission ernannt. Die Ernennungskommission bestand aus sechs Mitgliedern, deren eine Hälfte vom Arbeiterrat ernannt wurde, die andere von der Gemeinde, in deren Gebiet der Unternehmenssitz lag. ¹⁾ Falls ein Unternehmen nicht nur von lokaler Bedeutung, sondern darüber hinaus auch von nationaler Bedeutung war, sollte ein Teil der von der Gemeinde vorgeschlagenen Mitglieder durch die Bundesregierung ernannt werden. Kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den von der Gemeinde und den vom Arbeiterrat ernannten Mitgliedern der Ernennungskommission über die Aufstellung des Direktorkandidaten, wurde so verfahren, daß das Unternehmen durch paritätische Mitbestimmung zu entscheiden hatte, so daß nachteilige Einflüsse von außen von der Belegschaft ferngehalten wurden. ²⁾

Nach der Verfassungsergänzung Nr. XV und dem Gesetz über die Aufhebung der bundesgesetzlichen Vorschriften, ³⁾ wird die mögliche Einmischungsfahr der Gemeinde und der Bundesregierung dagegen nicht berücksichtigt. Das Wirtschaftsunternehmen hat nun selbst zu bestimmen, wie der Direktor zu ernennen ist und im Statut die Organi-

1) Siehe Art. 75-89 des Grundsatzgesetzes über die Wahl der Arbeiterräte und der anderen Verwaltungsorgane der Wirtschaftsorganisationen, Osnovni zakon o izborn radničkih saveta i drugih organa upravljanja u radnim organizacijama, bezeichnet weiter als OZIRS, in: Sl. l. 15/1964, 32/1967, 54/1967.

2) Siehe Kratina, S. 78 ff.; so auch Ljumović, Postupak i tehnika, S. 25 ff.; S. Popović, S. 158-159.

3) Zakon o prestanku važenja odredaba saveznih zakona kojima su regulisana pitanja na koja se odnosi istavni amandman XV, in: Sl. l. 13/1969.

sierung einer Ausschreibungskommission einschließlich der Mitgliederzahl und möglicher Vertreter von außen festzusetzen. Auf diese Weise kann der Arbeiterrat das Ausschreibungsrecht ausschließlich für sich in Anspruch nehmen und damit Personen, die nicht dem Arbeitskollektiv angehören, zu Mitgliedern der Ausschreibungskommission ernennen, was aber von Fall zu Fall zu ändern und durch Satzung zu regeln ist.¹⁾ Nach Beendigung des Ausschreibungsverfahrens hat die Kommission ihren Vorschlag zusammen mit der Begründung dem Arbeiterrat zu überweisen.

Bei Unternehmen von besonderem gesellschaftlichen Interesse kann die Ernennung des Direktors in Sondergesetzen geregelt werden. Dies gilt besonders für Zeitungsverlage, Banken, Versicherungsanstalten, Bahntransportunternehmen, Unternehmen, die für die Wehrmacht von Bedeutung sind, usw.²⁾

Die Bewerbung um das Direktoramt war und bleibt auch weiterhin öffentlich, so daß jeder, der die in den Satzungen vorgeschriebenen Bedingungen über Ausbildung und Erfahrung erfüllt, daran teilnehmen kann. Nach dem heutigen Rechtsstand wird die Bewerbung auch in den einzelnen Satzungen geregelt, was die Rechte der Belegschaft hinsichtlich der Regelung ihrer eigenen Belange erweitert. Darüber hinaus weist dies auf eine weitere Dezentralisierung und Übertragung der Staatsmacht auf die Belegschaft im Gegensatz zur Bewegung in der UdSSR und in Ungarn hin. Da die Bewerbung nicht gesetzlich, sondern durch Satzung festgelegt wird, meint Vukadinović,³⁾ daß die Satzungen sich direkt an die Verfassung anschließen. Obwohl die Fragen der Bewerbung und Ernennung des Direktors in Jugoslawien sogar von soziologischen,⁴⁾ politischen und

1) Vgl. Ljumović, Izmena statuta, S. 6799-6812, bes. S. 6804 ff.

2) So Jaeger, S. 66; siehe auch Verfassungsergänzung XV Abs. 3; Cerić-Grozdenović, S. 54.

3) Vukadinović, S. 125-136.

4) Nach Kratina ist Parteimitgliedschaft für den Direktor in etlichen Fällen noch erforderlich und steht im engen Zusammenhang mit seiner Ernennung; vgl. Kratina, S. 67.

sozio-ökonomischen Aspekten untersucht werden, finden solche Fragen in der UdSSR und Ungarn dagegen sehr geringes Interesse.

Entgegen der früheren Regelung, wonach die Mitglieder der Organe nach einer bestimmten Zeit gewechselt werden, hat man für die Berufung des jugoslawischen Direktors das Wiederwahlssystem eingeführt. Dies bedeutet, daß nach einer in den Satzungen vorgesehenen bestimmten Amtszeit die Direktorstelle neu ausgeschrieben wird.¹⁾ Hierbei kann sich auch der alte Direktor wieder bewerben.²⁾ Bei diesem Wiederwahlssystem sind mehrere Bedingungen für die Kandidaten, wie Fachausbildung, Erfahrung im Amt, usw.³⁾ im Statut vorgesehen. Nach Ansicht von Kratina⁴⁾ darf der Direktor auf keinen Fall gegnerische Tendenzen gegen das sozialistische System besitzen; andererseits braucht er nicht unbedingt Mitglied der Kommunistischen Partei zu sein, d. h. es besteht keine besondere Regel über Mitgliedschaft, obwohl sie jedoch für die Bestellung des Direktors oft entscheidend ist.

Weitgehender als die Bedingungen, die ein Kandidat für das Direktoramt erfüllen muß, sind jedoch diejenigen, die der Ernennung eines Kandidaten entgegenstehen. Bei-

-
- 1) Früher war die Amtszeit des Unternehmensdirektors gemäß Art. 92 der Verfassung auf vier Jahre begrenzt; nach Aufhebung des Artikels durch Verfassungsergänzung Nr. XV ist die Amtsdauer weder gesetzlich noch in der Verfassung begrenzt. Andererseits hat man das Grundprinzip der jugoslawischen Verfassung, die Ablösung von Funktionen, immer noch zu berücksichtigen. Vgl. Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6804.
 - 2) Obwohl das Wiederwahlssystem auf die Verbesserung des Kaders im jugoslawischen Management zielte, war die Neuwahl oft nur eine formelle Angelegenheit, da die Bedingungen auf den alten Direktor zugeschnitten waren und dieser meist wiedergewählt wurde. Mit der Wiederwahl der alten Funktionäre, die während der Anfangsperiode als Vertraute der Festigung des Regimes dienten, wurde eigentlich das Gegenteil des Zieles erwirkt. Sie sollten entweder umgeschult werden oder den jüngeren den Platz räumen. So Županov, S. 13-19; so auch Kratina, S. 86-93; Ljumović, *Postupak i tehnika*, S. 13 ff.; Brekić, S. 317-340; Miljuš, S. 34-38.
 - 3) Siehe Kamušić, S. 233-246.
 - 4) Kratina, S. 93 ff.

spielsweise sind Vorstrafen oder ein früheres Verbot der Ausübung des Amtes ein solcher Hinderungsgrund, ¹⁾ der sowohl im sowjetischen als auch im ungarischen Recht fehlt. Bei den Vorstrafen, die dem Direktoratamt entgegenstehen, gelten die Strafen gemäß Kapitel X, XIX, XX, XXIV des Strafgesetzes und gemäß Art. 160 a. ²⁾ Nach Art. 55 Abs. 2 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen ist ein in solcher Weise Vorbestrafter moralisch nicht imstande, die Funktion des Direktors auszuüben. Solcher Vorbestrafte darf vor Ablauf von fünf Jahren nach Verbüßung, Erlaß oder Verjährung seiner Strafe für das Direktoratamt nicht kandidieren. Handelt es sich um eine Geldstrafe, so gilt das Verbot ein Jahr lang. ³⁾

Das Verbot auf Ausübung des Direktoratamtes wird in Form eines Gerichtsurteils ausgesprochen (Art. 55 Abs. 4). Wenn die Person ihre Stellung, Tätigkeit oder Pflicht mißbraucht hat, kann dieses Verbot gemäß Art. 69 b des Strafgesetzbuches für die Dauer von einem bis zehn Jahren ausgesprochen werden. Bei einem sog. Wirtschaftsvergehen, ⁴⁾ das auch für den Direktor in Frage kommt, kann der Wirtschaftsgerichtshof ein Verbot für die Dauer von sechs Monaten bis fünf Jahre aussprechen. Die sog. Konkursleitung kann ein ähnliches Verbot auch gegen einen früheren Direktor ⁵⁾ aussprechen; danach darf ein Direktor zwei bis fünf Jahre seine Funktion nicht mehr ausüben. ⁶⁾

1) Siehe Kratina, S. 95 ff.; so auch Ljumović, Postupak i tehnika, S. 18 ff.

2) Kapitel X: Strafsachen gegen den Staat und das Volk; XIX: Strafsachen gegen die Volkswirtschaft; XX: Strafsachen gegen gesellschaftliches und privates Eigentum; XXIV: Strafsachen gegen Amtspflichten; Art. 160 des Strafgesetzbuches über Verletzung der Selbstverwaltungsrechte.

3) Art. 55 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen, in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 48.

4) Ein Wirtschaftsvergehen ist gemäß Art. 2 des Gesetzes über Wirtschaftsvergehen ein Verstoß gegen die Regeln der Wirtschafts- und Finanzbetätigungen, wobei schwere Folgen verursacht werden könnten oder verursacht worden sind, in: Sl. l. 25/1965.

5) Darunter versteht man denjenigen Direktor, der das Unternehmen im letzten Jahr vor dem Konkurs geleitet hat.

6) Siehe weitere über diese Verfahren bei Ljumović, Postupak i tehnika, S. 21 ff.

G. Der Direktor als Vertreter des Unternehmens

Dem sowjetischen und ungarischen Wirtschaftsrecht entsprechend vertritt der jugoslawische Direktor kraft seines Amtes das Unternehmen sofort nach seiner Ernennung. Bis zur Mitte der sechziger Jahre war der Direktor als gesetzlicher Vertreter des Unternehmens anzusehen. Dann aber stellte sich die Frage, warum das Unternehmen als juristische Person einen gesetzlichen Vertreter braucht. ¹⁾ Danach wurde der Direktor als Organ des Unternehmens betrachtet, dessen im Namen des Unternehmens abgeschlossenen Rechtsgeschäfte die Arbeitsorganisation verpflichteten. Die Bevollmächtigung des Direktors kann durch Satzung begrenzt werden, was allerdings beim zuständigen Gerichtshof zu registrieren und Dritten bekannt zu geben ist. ²⁾

Ansonsten ist der Direktor berechtigt, Spezial- und Generalvollmachten sowie Vollmachten auf Grund der Beschäftigung, die jedoch jederzeit widerruflich sind, zu erteilen. ³⁾ Durch Statut kann vorgesehen werden, daß neben dem Direktor auch andere Personen an gewissen Rechtsgeschäften teilnehmen können, so z. B. bei der Unterzeichnung von Verträgen, was auch in Ungarn der Fall ist. Bei einigen Arten von Rechtsgeschäften muß der Direktor eine besondere Bevollmächtigung vom Arbeiterrat erhalten. ⁴⁾

Im Gegensatz zum sowjetischen und ungarischen Recht kennt das Rechtssystem Jugoslawiens die Institution Prokura ebenso wie das deutsche Recht. Unter Prokura versteht man in Jugoslawien eine Vollmacht, deren Inhalt und Umfang gesetzlich bestimmt ist. ⁵⁾ Die Prokura kann in Form einer

1) Siehe Kratina, S. 105, Anm. 88.

2) So Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6807.

3) Im Falle der Vollmacht auf Grund der Beschäftigung "gilt als Bevollmächtigter auch eine Person, der im Unternehmen die Ausübung von Pflichten anvertraut ist, aus denen bei gewöhnlichem Gang der Dinge auch die Ermächtigung zum Abschluß bestimmter Verträge oder zur Vornahme anderer bestimmter Geschäfte in den Grenzen dieser Pflichten folgt"; in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 108.

4) Siehe weitere bei Kratina, S. 106; so auch Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6807.

5) Dies wird in Art. 191-198 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen geregelt.

Einzelprokura für eine oder mehrere Personen oder einer Gesamtprokura für zwei oder mehrere Personen gemeinschaftlich erteilt werden. Im Falle der Erteilung einer Einzelprokura an mehrere Personen hat jeder Prokurist alle die in der Prokura erhaltenen Vollmachten nach dem Gesetz.¹⁾ Der Unternehmensdirektor hat die Prokura zu unterschreiben und ihre Erteilung innerhalb von drei Tagen ins Register einzutragen.

Ebenso wie im deutschen Recht gilt die Prokura nicht bei der Veräußerung unbeweglicher Sachen.²⁾ Ferner kann die Prokura weder begrenzt noch für eine gewisse Zeitdauer erteilt werden; in keinem Fall kann die Ausübung der Vollmacht bestimmten Bedingungen unterstellt werden,³⁾ was mit der deutschen Gesetzgebung übereinstimmt.⁴⁾ Die jugoslawische Prokura, die in schriftlicher Form erteilt wird, ist nicht übertragbar und ist jederzeit widerruflich, sowie die deutsche (Par. 49 HGB). Beglaubigung der Unterschrift des Direktors erfolgt durch ein Gericht oder ein anderes zuständiges Organ. Das jugoslawische Recht weicht vom deutschen ab, indem nur den im Unternehmen beschäftigten Personen, die eine leitende Tätigkeit ausüben, eine Prokura erteilt werden kann (Art. 196 Abs. 1 Grundsatzgesetz über die Unternehmen). Im Gegensatz hierzu können Vollmachten sowie Generalvollmachten auch an Personen erteilt werden, die kein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen haben. Wurde eine Prokura einer zweiten Person erteilt, so kann der Unternehmensdirektor trotzdem Verträge schließen und im Namen des Unternehmens unterzeichnen (Art. 192 Grundsatzgesetz über die Unternehmen). Nach der jüngsten Änderung in der Gesetzgebung Jugoslawiens ist eine Prokura nur dann zu erteilen, wenn es im Statut vorgesehen ist.

-
- 1) Art. 193 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen, in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 104.
 - 2) Vgl. Art. 194 Abs. 2 des jugoslawischen Grundsatzgesetzes über die Unternehmen mit Art. 49 Abs. 2 des deutschen HGB.
 - 3) Art. 195 des jugoslawischen Grundsatzgesetzes über die Unternehmen, in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 105.
 - 4) Vgl. Art. 195 des jugoslawischen Grundsatzgesetzes über die Unternehmen mit Par. 50 Abs. 2 des deutschen HGB.

H. Überwachung der Gesetzlichkeit

Dem sowjetischen Recht entsprechend hat der Unternehmensdirektor das Recht und weiterhin die Pflicht, die Gesetzlichkeit im Innenbereich des Unternehmens zu überwachen. Seine Berechtigung, alle gesetzwidrigen Handlungen und allgemeinen Regelungen der Unternehmensorgane aufzuhalten, hält Meier ¹⁾ für eine Doppelstellung, indem der Direktor gerade diejenigen Organe, denen er verantwortlich ist, zugleich selbst kontrolliert. ²⁾ Dieses Recht, das gleichzeitig mit der Arbeiterselbstverwaltung eingeführt wurde, bezeichnet man als das Vetorecht des Direktors; bei der Ausführung dessen hat der Direktor alle ungesetzlichen Regelungen an die jeweils betreffenden Organe zurückzuweisen. Ist sich das Organ über die Ablehnung des Direktors nicht einig, wird der Fall in der Regel dem Gemeindeausschuß des Unternehmens übergeben. ³⁾ Die Entscheidung des Direktors bedeutet daher keine endgültige Ablehnung, sondern vielmehr ein vorläufiges Aufhalten der betreffenden Handlung, bis von der zuständigen Gemeindeversammlung ⁴⁾ entschieden worden ist.

Nach Verfassungsergänzung Nr. XV ist der Direktor immer noch für die Überwachung der Gesetzlichkeit zuständig, aber ob die diesbezügliche Kompetenz als ein Vetorecht wie früher anzusehen ist, bleibt heute umstritten. Nach Ljumović ⁵⁾ gilt das Vetorecht des Direktors nicht mehr; es sollte aber durch ein ähnliches Recht ersetzt werden. Dagegen meint Ivanović, ⁶⁾ daß das Vetorecht jedoch beibehalten wurde, und zwar in Art. 54 des Grundsatzzgesetzes über die Unternehmen, der nicht außer Kraft

1) D. Meier, S. 113.

2) Vgl. Jaeger, S. 75-76; so auch Kratina, S. 113 ff.

3) Vgl. Kratina, S. 114 ff.

4) Gemäß Art. 283 Abs. 1 des Grundsatzzgesetzes über die Unternehmen führt das zuständige Organ der Gemeinde, in der das Unternehmen sich befindet, Aufsicht über die Gesetzlichkeit der Arbeit des Unternehmens.

5) Ljumović, *Izmena statuta*, S. 6808.

6) Vgl. Ivanović, S. 1-9.

getreten ist. ¹⁾ Sicher ist, das durch Verfassungsergänzung Nr. XV die Rechte und Pflichten des Direktors nicht mehr durch die Verfassung geregelt werden, was aber seine Aufgabe der Überwachung der Gesetzlichkeit nicht berührt. Wir stimmen deswegen mit Ivanović überein, daß solange Art. 54 noch gilt, der Direktor seine Möglichkeiten zur Gesetzesüberwachung in Form des Vetorechts behält, dessen Ausführung auch unverändert bleibt.

I. Verantwortlichkeiten des Unternehmensdirektors ²⁾

Die Verantwortlichkeiten des Unternehmensdirektors in Jugoslawien erstrecken sich auf mehrere Bereiche; wie im sowjetischen und ungarischen Recht auf den disziplinarischen, strafrechtlichen und materiellen Bereich und, was für Jugoslawien eigenartig ist, auf den Bereich für Wirtschaftsvergehen und für Gesellschaftspolitik.

I. Disziplinarische Verantwortlichkeit

Die jugoslawische Gesetzgebung weicht von der sowjetischen ab, indem dem jugoslawischen Unternehmensdirektor nicht zugestanden wird, Disziplinargewalt für Dienstvergehen seiner Untergebenen auszuüben. Durch die Einführung der Selbstverwaltung wurde die Macht des Unternehmensdirektors begrenzt und damit das Recht des Direktors auf

1) Art. 54 Abs. 1 lautet: "stellt der Direktor fest, daß ein allgemeiner Akt oder ein einzelner Akt eines Verwaltungsorgans des Unternehmens, ausgenommen einzelne Akte, die im Verwaltungsverfahren erlassen worden sind, und Akte, für deren Beschließung die Zuständigkeit des Gerichts vorgesehen ist, dem Gesetz widersprechen oder daß ein einzelner Akt einem allgemeinen Akt des Unternehmens widerspricht, so weist er das Verwaltungsorgan darauf hin. Hält das Verwaltungsorgan auch nach diesem Hinweis seinen Akt aufrecht, so ist der Direktor verpflichtet, dem Organ, das die Aufsicht über die Gesetzmäßigkeit der Arbeit des Unternehmens ausübt, vorzuschlagen, die Ausführung dieses Aktes auszusetzen"; in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 47-48.

2) Siehe die allgemeine Darstellung der Verantwortlichkeiten des Unternehmensdirektors bei Stenek, S. 81-87.

Ausübung der Disziplinalgewalt im Unternehmen aufgelöst. In Jugoslawien besteht eine disziplinarische Gewalt, die den Direktor betrifft. Er untersteht allerdings dem gleichen Disziplinarverfahren wie die Arbeiter. Verletzt er eine Arbeitspflicht, so kann das Arbeitskollektiv eine letzte öffentliche Verwarnung aussprechen. ¹⁾ Obwohl der Arbeiter- rat einen Arbeiter wegen eines schweren Dienstvergehens aus dem Arbeitskollektiv ausschließen kann, ist es umstritten, ob das gleiche für den Direktor gilt. Hier unterscheidet sich die Theorie von der Praxis; theoretisch sollte der Direktor genau wie ein Arbeiter behandelt werden; ²⁾ in der Praxis dagegen könnte der Direktor nach der Rechtssprechung auf Grund Art. 91 des Arbeitsgesetzes nicht aus dem Arbeitskollektiv ausgeschlossen werden. ³⁾ Die Judikatur läßt sich begründen, insofern ein Sonderverfahren für Ablösung des Direktors vorgesehen ist. ⁴⁾ Nach Ljumović ⁵⁾ kennt die Praxis nur wenige Fälle, in den Maßnahmen gegen den Direktor wegen Arbeitspflichtverletzung stattfanden.

II. Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Im Bereich der strafrechtlichen Verantwortlichkeit muß man die Verantwortung des Direktors kraft seines Amtes von seiner Verantwortung im privaten Leben unterscheiden; dies läßt sich auch im sowjetischen und ungarischen Recht unterscheiden. In Art. 99 des Strafgesetzbuches werden die Rechtsbegriffe "verantwortliche Person und Amtsperson, die für besondere Straftaten verantwortlich sind", definiert. Dies schließt auch den Direktor ein, der seiner Funktion nach als verantwortliche Person gilt.

1) Siehe Art. 91 des Grundsatzgesetzes über die Arbeitsverhältnisse, bereinigter Text in: Sl. l. 12/1970.

2) Vgl. Budisavljević, S. 1-7.

3) Vgl. Ljumović, Postupak i tehnika, S. 63.

4) Siehe OZIRS, in: Sl. l. 15/1964.

5) Ljumović, Postupak i tehnika, S. 63.

Bei der Verantwortlichkeit des Direktors kommen drei Gruppen von Straftaten in Frage: a) Straftaten gegen Arbeitsverhältnisse im 14. Kapitel des Strafgesetzbuches; hier gelten wie im sowjetischen Recht Verletzung bzw. Nichteinhaltung der Arbeitsschutzvorschriften (Art. 167), Verletzung der Vorschriften über Gehälter, Arbeitszeit, Jahresurlaubszeit, usw. (Art. 165); Verletzung bzw. Nichteinhaltung der Vorschriften über Sozialversicherung (Art. 166), usw.; b) Straftaten gegen die Volkswirtschaft - gewissenlose Betätigung im Unternehmen (Art. 213), Verursachen seines Konkurses (Art. 213 a), unberechtigte Benutzung fremder Firmen (Art. 225 a), Verrat und gesetzwidrige Beschaffung der Geschäftsgeheimnisse (Art. 218), usw.; c) Straftaten gegen die Amtspflicht - Mißbrauch der Amtsposition (Art. 314), Nachlässigkeit im Amt (Art. 317), Annahme bzw. Angebot einer Bestechung (Art. 325, 326), usw. ¹⁾

Darüber hinaus besteht ein umfangreicher Katalog von zusätzlichen strafbaren Handlungen und Erläuterungen, wie diese die Ernennung bzw. die Wiederwahl des Direktors beeinflussen.

III. Materielle Verantwortung

Auch in Jugoslawien umfaßt die materielle Verantwortung des Direktors seine vermögensmäßige Haftung für die von ihm dem Unternehmen gegenüber verursachten Schäden. Sie unterscheidet sich vom Zivilrecht, insofern, als der Direktor nur für diejenigen Schäden haftet, die er absichtlich oder durch grobe Fahrlässigkeit bei der Arbeit verursacht hat (Art. 94 Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse). Gemäß Art. 96 desselben Grundsatzgesetzes wird die Sache von einer Kommission überprüft, die ein durch Gesetz bestimmtes Verwaltungsorgan bildet. Ferner stellt sie den Verursacher und die Höhe des Schadens

1) Vgl. Kratina, S. 130 ff.

fest. 1) Nach Roggemann 2) verbessert dies die Stellung des einzelnen jugoslawischen Arbeiters gegenüber dem sowjetischen. Verzichtet der Arbeiter bzw. der Direktor auf den Ersatz des durch die Kommission festgelegten Schadens, kann sich das Unternehmen an einen Gerichtshof wenden (Art. 96 Abs. 2 Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse).

Für einen Schaden, den der Direktor bzw. ein Arbeiter einem Dritten verursacht, ist die Arbeitsorganisation, bei der dieser im Augenblick der Schadensverursachung angehört, dem Dritten verantwortlich und ersatzpflichtig. Die Arbeitsorganisation kann schließlich Rückerstattung des Schadens vom betreffenden Arbeiter verlangen. Nur wenn der Direktor bzw. der Arbeiter den Schaden durch eine Straftat verursacht hat, kann der Dritte den Ersatz direkt von ihm verlangen (Art. 97 Abs. 3 Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse). Aus berechtigten Gründen kann der Direktor bzw. der Arbeiter vom Schadenersatz vollkommen oder teilweise freigestellt werden, außer wenn der Schaden vorsätzlich verursacht wurde (Art. 99 Abs. 1 Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse). Die Bedingungen und das Verfahren für solche Ausnahme sind in den allgemeinen Vorschriften (opliakti) 3) der Unternehmen vorgesehen.

Infolgedessen ist Roggemann 4) der Meinung, daß der jugoslawische Direktor und die Arbeiter vor den Risiken einer Schadenverursachung wesentlich besser geschützt sind als die Arbeiter in der Bundesrepublik, die für den gesamten Schaden haften und nur im Falle gefahren geneigter Arbeit von der Schadenersatzpflicht befreit werden können. Den Grund hierfür sieht er in der Trennung der zivilistischen von der materiellen arbeitsrechtlichen Schaden-

1) Grundlagen, S. 74.

2) Ebenda, S. 26.

3) Neben dem Statut können die jugoslawischen Unternehmen auch interne Vorschriften erlassen, wie z. B. allgemeine Vorschriften, Arbeitsvorschriften, u. a.

4) Grundlagen, S. 28.

ersatzpflicht, die in den sozialistischen Staaten Osteuropas, aber nicht in der Bundesrepublik vorkommt. Unterschiedlich vom sowjetischen und ungarischen Recht ist keine Begrenzung der Ersatzpflicht des Arbeiters gegenüber dem Arbeitskollektiv in den jugoslawischen Vorschriften vorgesehen, d. h. keine Beschränkung auf einen bestimmten Prozentsatz des Monatslohnes wie in der UdSSR und in Ungarn.

IV. Verantwortlichkeit für Wirtschaftsvergehen

Neben dem gesellschaftlichen Eigentum, dem System der Arbeiterselbstverwaltung und den sonstigen Grundprinzipien des jugoslawischen Unternehmensrechts brauchte man auch Disziplin und Sicherheit bei den Wirtschafts- und Finanzverhältnissen im Unternehmen. Die Gesellschaft mußte daher sicherstellen, daß die vorgeschriebenen Regeln und Gesetze eingehalten wurden, deren Verletzung bedeutet ein Wirtschaftsvergehen.¹⁾ So werden z. B. gleichzeitig in den Gesetzen über Finanzregelungen die möglichen Wirtschaftsvergehen und deren Anwendung im Finanzbereich erläutert. Der Direktor hat deshalb nur für diejenigen Wirtschaftsvergehen zu haften, für die er als verantwortliche Person von der Gesetzgebung vorgesehen ist.

Bei Wirtschaftsvergehen kann der zuständige Gerichtshof²⁾ Geldstrafen und Verbote auf Ausübung des Direktorsamtes für eine gewisse Zeit aussprechen, sowie seine Urteile bekannt machen.

1) Vgl. Kratina, S. 126 ff.

2) In Jugoslawien besteht ein Wirtschaftsgerichtshof, der allerdings jugoslawische natürliche Personen ausschließt, für die Streitigkeiten zwischen Gesellschaftsunternehmen und für die Streitigkeiten mit einem ausländischen Geschäftspartner.

J. Der Direktor und die Arbeitsrechtsverhältnisse

Der Einflußbereich des jugoslawischen Direktors ist im Vergleich mit dem des sowjetischen Unternehmensdirektors nicht nur auf dem Gebiet der Disziplinalgewalt begrenzt, sondern auch bei der Einstellung und Entlassung der Beschäftigten im Unternehmen. Im Gegensatz zur Rechtsstellung des jugoslawischen Direktors vor 1957 hat der Unternehmensdirektor nach der neuen Arbeitsgesetzgebung ¹⁾ Jugoslawien keinen gesetzlichen Anteil an der Einstellung und Entlassung der Werktätigen im Unternehmen. Die Regelung dessen ist nun dem Arbeiterrat gänzlich überlassen, der im Statut festzusetzen hat, welche Rechte und Pflichten dem Direktor im Bereich der Arbeitsverhältnisse zugeschrieben werden. In keinem Fall aber ist der Direktor berechtigt, Entscheidungen über Einstellung und Entlassung bzw. über Disziplinarmaßnahmen zu fällen. ²⁾ Darüber hinaus ist der Arbeiter durch das Gericht so weitgehend geschützt, daß eine diktatorische Macht des Direktors nicht in Frage kommen kann.

K. Abberufung des Unternehmensdirektors

Vor Erlaß der Verfassungsergänzung Nr. XV verwies Art. 93 Abs. 5 der Bundesverfassung die Frage der Abberufung des Direktors im allgemeinen an die Gesetze. ³⁾ Nach der jüngsten Gesetzgebung stellt die Satzung des Unternehmens

1) Siehe Grundsatzgesetz über die Arbeitsverhältnisse, bereinigter Text in: Sl. l. 12/1970.

2) Siehe Ljumović, Izmena statuta, S. 6805 ff.; so auch Kratina, S. 118.

3) Siehe die Rechtsstellung bis zum Erlaß der Verfassungsergänzung Nr. XV bei Jaeger, S. 78 ff.

die Gründe für eine Entlassung des Direktors fest. Ausnahmsweise können besondere Entlassungsgründe durch Bundes- und Republikvorschriften vorgesehen werden, aber nur, wenn die Unternehmen von entscheidender Bedeutung für die gesamte Gesellschaft sind.

Die Abberufung des Direktors vor Ablauf seiner in der Satzung vorgesehenen Amtszeit erfolgt gemäß Art. 57 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen auf Grund schwerer oder wiederholter Verletzung seiner vorgeschriebenen Rechte und Pflichten bzw. seiner durch Satzung oder im allgemeinen Vorschriften des Unternehmens geregelten Verantwortlichkeiten. Schließt der Direktor einen vorschriftswidrigen Vertrag, weigert er sich grundlos die Beschlüsse der Verwaltungsorgane durchzuführen, oder handelt er den Beschlüssen von höheren Instanzen offensichtlich zuwider, so kann gegen ihn ein Entlassungsverfahren eingeleitet werden, und zwar von demselben Organ, das ihn ursprünglich eingestellt hatte. Ein durch seine nicht gewissenhafte oder vorschriftswidrige Arbeit verursachter Schaden und die Nichterfüllung bzw. die erschwerte Erfüllung der grundlegenden Aufgaben des Unternehmens wegen nachlässiger Handlung des Direktors dienen auch als Entlassungsgründe.

Die Art und Weise des Abberufungsverfahrens unterliegt immer noch den Vorschriften des OZIRS, ergänzt durch die in Satzungen sich befindenen Vorschriften. Gemäß Art. 91 Abs. 1 OZIRS hat der Arbeiterrat über die Abberufung des Direktors auf Vorschlag der Kommission für die Beurteilung der Entlassungsforderung zu entscheiden. Diese Kommission wird auf die gleiche Weise wie die Ausschreibungskommission zusammengestellt. ¹⁾ Die Einleitung des Abberufungsverfahrens ergeht durch einen förmlichen Antrag; in den Satzungen ist vorzusehen, wer berechtigt ist, diesen Antrag zu stellen. Früher waren es: a) wenig-

1) Siehe weitere bei Budisavljević, S. 6 ff.

stens 1/3 aller Wahlberechtigten des Unternehmens, b) wenigstens 1/3 der Mitglieder des Arbeiterrates oder c) der Rat der Arbeitseinheit. ¹⁾ Vor Erlaß der Verfassungsergänzung Nr. XV konnte auch das Gemeindeparlament einen solchen Antrag auf Abberufung des Direktors stellen, was aber nun nur durch Satzung möglich ist. ²⁾

Nach Eingang des Antrags hat die Kommission die im Antrag aufgezählten Entlassungsgründe inhaltlich und gesetzlich zu überprüfen. Erklärt sie danach den Absetzungsantrag für unbegründet, kann der Arbeiterrat den Absetzungsbeschluß nicht fassen. In diesem Fall weist der Arbeiterrat den Antrag zusammen mit der Entscheidung an den Antragsteller zurück, der über das Ergebnis schriftlich zu berichten hat (Art. 95 Abs. 2 OZIRS).

Wird andernfalls der Abberufungsantrag von der Kommission weitergeleitet, kann der Arbeiterrat den förmlichen Absetzungsbeschluß fassen. Ist der Direktor mit der Begründung desselben nicht einverstanden, kann er einen Einspruch gegen die Arbeitsorganisation beim zuständigen Gemeindegerichtshof einreichen. ³⁾ Um den Abberufungsbeschluß des Arbeiterrates für nichtig zu erklären, müssen a) keine satzungsmäßigen Abberufungsgründe vorliegen, b) keine Verletzungen des vorgeschriebenen Verfahrens beweisbar sein, oder c) die Unternehmensorgane unvorschriftsmäßig vorgegangen sein, so z. B. wenn das Verfahren fortgesetzt wurde, obwohl die Prüfungskommission den Absetzungsantrag für unbegründet gehalten hat. ⁴⁾ Bis zur Rechtskraft der Entscheidung des Gerichtshofs hat der Direktor seine Amtstätigkeiten fortzusetzen.

Hinsichtlich der Ernennung des Direktors wurde schon erwähnt, daß der Eintritt in das Direktoratam einem Vorbe-

1) Art. 93 OZIRS nach Jaeger, S. 79.

2) Vgl. Ljumović, Izmena statuta, S. 6810; so auch Budisavljević, S. 6.

3) In Jugoslawien ist der Zivilgerichtshof auch für arbeitsrechtliche Fragen zuständig.

4) Art. 97 Abs. 1 OZIRS nach Jaeger, S. 79.

strafen verboten ist. Im selben Sinn kann ein Verfahren auf Entbindung von sämtlichen Rechten und Pflichten gegen den Direktor auf Grund einer von ihm verursachten Straftat eingeleitet werden. Hier hat der Arbeiterrat innerhalb einer Frist von 15 Tagen einen Absetzungsbeschluß zu fassen.

Eine weitere Möglichkeit zur Absetzung des Unternehmensdirektors besteht durch das Wiederwahlssystem. Sollte der Direktor nicht wiedergewählt werden, bleibt er weiterhin ein Mitglied des Arbeitskollektivs nach Art. 115 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse. Er wird infolgedessen auf eine seiner Fähigkeit und Ausbildung entsprechenden Ersatzstelle versetzt. Lehnt er den neuen Arbeitsplatz ab, dann endet seine Arbeit bei der Arbeitsorganisation nach einer durch Satzung festgelegten Frist, die nicht weniger als 30 Tage und nicht mehr als sechs Monate betragen darf. ¹⁾

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß nach der neuen Gesetzgebung die Leitung von der Verwaltung im Unternehmen möglichst getrennt wird. Als Verwaltungs- und Selbstverwaltungsorgan hat der Arbeiterrat einen begrenzten Kompetenzbereich, der nur grundlegende unternehmens- und personalpolitische Fragen einschließt. Die Führung der laufenden Geschäfte wird spezialisierten Führungskräften überlassen - dem Direktor als Einzelorgan und dem Geschäftsausschuß als Kollegialorgan. ²⁾

Dem jugoslawischen Direktor wird immer noch eine entscheidende Rolle in der Unternehmensführung zugeteilt, obwohl seine Amtsfunktion sich mit der Entwicklung der jugoslawischen Wirtschaft entsprechend geändert hat. ³⁾

1) So Art. 100 Abs. 2, Art. 110 Abs. 2, Art. 115 Abs. 2 des Grundsatzgesetzes über die Arbeitsverhältnisse.

2) Vgl. Roggemann, Das Modell, S. 25.

3) Reissmüller hält den Direktor immer noch für den einflußreichsten Faktor im Unternehmensleben der meisten jugoslawischen Unternehmen; siehe Reissmüller, Der Direktor an erster Stelle, in: FAZ vom 20.1.1971, S. 2.

Am Anfang konnte man ihn als eine rein politische Macht bezeichnen, später als ein Leitungsorgan mit enger Beziehung zum Staat und heute als ein selbständiges Exekutivorgan. Durch Abschaffung der Einflüsse der Gemeinde bzw. der Republiken auf die Ernennung und Abberufung des Direktors wurde die letzte staatliche Bindung gelöst. Dadurch sind die Unternehmen selbständiger geworden und haben freie Hand, das System der Selbstverwaltung zu fördern.

Sechster Teil

UNTERNEHMENSFÜHRUNG IN JUGOSLAWISCHEN WIRTSCHAFTSORGANISATIONEN MIT KAPITALEINLAGE AUSLÄNDISCHER PERSONEN

A. Allgemein

Die Entwicklung des Wirtschaftsrechts in Jugoslawien tendierte nach und nach zu einer liberaleren Haltung im Außenhandel, die die Zusammenarbeit ausländischer Firmen aus Ost und West mit jugoslawischen Unternehmen ermöglichte. So wurden z. B. nach dem Stand vom 1.11.1971 bereits 41 Verträge über gemeinsame Investierung zwischen ausländischen Personen und jugoslawischen Wirtschaftsorganisationen genehmigt und abgeschlossen; weitere Verträge stehen unmittelbar vor ihrem Abschluß. Sechs der ausländischen Investoren sind aus der Bundesrepublik.

Insbesondere erwies sich die Wirtschaftsreform von 1965 als entscheidender Wendepunkt, da große technische Fortschritte verwertet werden konnten, was den einzelnen Unternehmen den Zutritt zum internationalen Markt verschaffte. Nur mit einem intensivierten Export-Import-handel konnte sich die mittlerweile wieder gestärkte Nachkriegsindustrie in Jugoslawien internationalen Status verschaffen und dem jugoslawischen Dinar durch Convertibilität als internationaler Währung Geltung verleihen. Bisher wurden einfachere Formen der Kooperation zwischen jugoslawischen und ausländischen Unternehmen erprobt - wie etwa Lizenz- und Leasing-Vereinbarungen, know-how Verträge, geschäftliche-technische Zusammenarbeit und insbesondere Kredit-Geschäfte, die sich jedoch bereits in kurzer Zeit oft als unzulänglich erwiesen. ¹⁾ Beispielsweise waren manche Lizenzen, als die Produktion endlich in Gang war, schon veraltet; außerdem verteuerten manche Kreditverhältnisse nur die Produktion. ²⁾

1) Siehe z. B. Juschka, S. 4 für eine Darstellung der Zusammenarbeit zwischen Braun AG und der jugoslawischen Firma Iskra-Kranj; "Kooperacija" der Schlüssel für deutsche Unternehmen in Jugoslawien, in: Handelsblatt, Nr. 30 vom 12.-13. Februar 1971, S. 4.

2) So Kardelj, S. 127-130.

Bei den Methoden der Kooperation die bisher am erfolgreichsten verliefen, liefert z. B. die ausländische Partnerfirma (z. B. Braun AG, Citroen oder NSU) einige Hauptteile des Produkts nach Jugoslawien, während der einheimische Partner Gegenlieferungen nach Vereinbarungen leistet. Konkurrenzfähige Preise werden nach Ansicht des ausländischen Partners festgesetzt. ¹⁾ Wegen des vorherrschenden Inflationstrends in Jugoslawien ergab sich in jüngster Zeit das Problem, wie der jugoslawische Partner die gesetzte Preisbegrenzung einhalten kann.

In Bezug auf die Kapitaleinlagen ausländischer Personen gehen die jugoslawischen Unternehmen über die normalen Anleihegeschäfte hinaus und versuchen, nicht nur Kapital zu erhalten, sondern auch eine Vereinbarung, wonach die ausländische Firma das Risiko hinsichtlich der Rentabilität der neuen Investition teilweise auf sich nimmt. ²⁾ Darüber hinaus wollen die verantwortlichen Vertreter des jugoslawischen Managements auch in erster Linie ihren ausgesprochenen Mangel an Fachleuten beseitigen und versuchen daher neben Kapitalbeschaffung und Risikoabwälzung mit Hilfe von ausländischen Spezialisten dieses Problem zu lösen. ³⁾

B. Neue Gesetzgebung

Die Einführung von Kapitaleinlagen ausländischer Personen in Jugoslawien geschah nicht ohne Widerstand, Manche glaubten, daß eine fremde Beteiligung den Grundprinzipien der jugoslawischen Wirtschaft, nämlich der Arbeiterselbstverwaltung und dem gesellschaftlichen Eigentum widersprachen. Diejenigen, die sich vor einer möglichen Verletzung der Arbeiterrechte fürchteten, stellten jedoch nur eine Minderheit dar und mußten daher der herrschenden Auffassung nachgeben, die darauf bestand, daß investiertes ausländisches Kapital überwiegend vorteilhaft war und bei ordnungsgemäßer Durchführung die Grundrechte der Arbeiter nicht verletzen könnte.

1) Vgl. Juschka, siehe S. 129, Anm. 1.

2) Siehe Trifunović, S. 292-298.

3) Siehe Mates-Friedmann, S. 20.

Am 10.-11. Juli 1967 wurden die wichtigsten Gesetze ¹⁾ hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen ausländischen und jugoslawischen Unternehmen erlassen, die bereits am 27. Juli 1967 in Kraft traten.

- 1) Folgende Gesetze wurden am 10.-11. Juli 1967 erlassen:
- a) Zakon o izmenama i dopunama osnovnog zakona o preduzećima, (Gesetz über Änderungen und Ergänzungen des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen); b) Zakon o izmenama i dopunama zakona o sredstvima privrednih organizacija, (Gesetz über Änderungen und Ergänzungen des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen); c) Zakon o dopuni zakona o ustanovljenju kamata na fondove u privredi, (Gesetz über Ergänzungen des Gesetzes über die Feststellung der Fondzinsen in der Wirtschaft); d) Zakon o izmenama i dopunama osnovnog zakona o jedinstvenim privrednim komorama i prolovnoj j saradnji u privredi, (Gesetz über Änderungen und Ergänzungen des Grundsatzgesetzes über die einheitlichen Wirtschaftskammern und über die Geschäftszusammenarbeit in der Wirtschaft); e) Zakon o dopunama osnovnog zakona o doprinosima i porezima gradjana, (Gesetz über Ergänzungen des Grundsatzgesetzes über Beiträge und Steuern der Bürger); f) Zakon o porezu na dobit stranih lica koja ulažu sredstva u domaću irvrednu organizaciju za zajednicko poslovalje, (Gesetz über die Steuer und Gewinne von Ausländern, die Mittel in inländische Wirtschaftsorganisationen wegen Ausübung einer gemeinsamen Geschäftstätigkeit eingebracht haben). Die Gesetze a - f wurden in Sl. l. 31/1967 veröffentlicht. Die später erlassenen Gesetze sind noch zu erwähnen: g) Zakon o dopunama osnovnog zakona o doprinosima i porezima gradjana, (Gesetz über Ergänzungen des Grundsatzgesetzes über Beiträge und Steuern der Bürger,) in: Sl. l. 9/1968; h) Zakon o dopunama zakona o deviznom poslovanje, (Gesetz über Ergänzungen des Gesetzes über Devisen-Verhandlungen), in: Sl. l. 55/1969. Neben diesen Gesetzen sollten die Gesetze über die Arbeit der Wirtschaftsorganisationen in zollfreien Zonen in Sl. l. 20/1967 erwähnt werden. Hinzu kommen die jüngst erlassenen Gesetze: i) Zakon o ustupanju izgradnje investicionog objekta stranom izvođaču, (Gesetz über die Überlassung der Entwicklung des Investitionsprojekts an den ausländischen Ausführer), in: Sl. l. 53/1970; j) Zakon o izmenama i dopunama zakona o sredstvima privrednih organizacija, (Gesetz über Änderungen und Ergänzungen des Gesetzes über die Mittel der Arbeitsorganisationen), in: Sl. l. 37/1971; k) Zakon o izmenama zakona o deviznom poslovankju, (Gesetz über die Ergänzung des Gesetzes über den Devisengeschäftsverkehr, in: Sl. l. 25/1971; (1) Verfassungsergänzung XXII, in: Sl. l. 29/1971.

C. Rechtskonstruktion ausländischer Investitionen in jugoslawische Wirtschaftsorganisationen

Für ihre Anlagegeschäfte stehen nach bisheriger Praxis ausländischer Investoren mehrere Organisationsmodelle und Rechtskonstruktionen zur Verfügung. Im Gebiet unter dem Einfluß Großbritanniens wird der sog. branch office (Zweigstelle)-Aufbau in den eigenen Unternehmen angewandt. Eine weitere Möglichkeit für Investierung im Ausland besteht in der Gründung eines ausländischen Unternehmens mit gemeinsamer Geschäftsführung, aber ohne die Eigenschaft, juristische Person zu sein. Weiterhin gibt es rechtsfähige Unternehmen im Ausland, die der AG oder GmbH ähnlich sind. Außerdem kann man im Ausland aufgrund von Vertragsverhältnissen mit den Lokalunternehmen investieren. ¹⁾

In Jugoslawien werden die Kapitaleinlagen ausländischer Personen durch Vertragsverhältnisse, d. h. durch Vertrag, mit den inländischen Wirtschaftsorganisationen und investierenden Firmen legalisiert. Die Vorteile eines solchen Systems in Jugoslawien sind folgende: a) das Arbeiterverwaltungssystem und das Gesellschaftseigentum bleiben unverletzt; b) die Vertragspartner haben gemeinsamen Anteil an Verlust und Gewinn; c) da die Verträge vom Prinzip der Willensautonomie bestimmt werden, dürfen die Vertragspartner gegenseitige Vereinbarungen innerhalb der Grenzen des jugoslawischen positiven Rechts treffen. Andererseits bringen solche Vertragsverhältnisse gewisse Nachteile mit sich. Zum einen hat dieser Vertrag nur Geltung zwischen den Vertragspartnern, wirkt daher Dritten gegenüber nur begrenzt. Außerdem sind die Möglichkeiten für einen Vertragsbruch größer, da ein Vertrag leichter verletzt werden kann als die gesetzlich geregelte Form einer AG.

1) Siehe Friedmann-Kalmanoff, S. 212 ff.; so auch Seidel-Hohenvelden, S. 1 ff.

Obwohl zahlreiche ausländische Wissenschaftler wie auch jugoslawische Fachleute die Aktiengesellschaftsform vorgeschlagen hatten, ¹⁾ war man damals in Jugoslawien überwiegend der Meinung, daß man erst nachforschen und aufklären sollte, wiefern die Effektenbörse und die Gesellschaftsformen sich mit den Prinzipien des Gesellschaftseigentums und der Arbeiterselbstverwaltung vereinigen ließen. Trotz der Tatsache, daß in einigen sozialistischen Ländern wie UdSSR, Ungarn und in insbesondere Tschechoslowakei ²⁾ grundsätzlich Aktiengesellschaften existieren, wurde in Jugoslawien der Vertrag, der schließlich in einer bestimmten Form der AG ausländische Investitionen begünstigt, dieser Organisationsform bislang vorgezogen. ³⁾

I. Der Investitionsvertrag

Nach jugoslawischem Recht ist der Vertrag, den eine jugoslawische Wirtschaftsorganisation mit einem ausländischen Vertragspartner schließt, eine schriftliche Vereinbarung zwischen einer ausländischen natürlichen oder juristischen Person und einer einheimischen Wirtschafts- oder sonstigen Arbeitsorganisation, in der die Vertragspartner sich einverstanden erklärt haben, die Mittel des ausländischen Investors mit denen der jugoslawischen Wirtschaftsorganisation zur Ausübung einer gemeinsamen Geschäftstätigkeit bei gemeinsamen Risiko und Gewinnanteil auf Dauer zu vereinigen. ⁴⁾ Da der

1) Vgl. Horvat, S. 85-99, bes. S. 97.

2) Siehe Spišiak, S. 247 ff, über die neuen größeren Aktiengesellschaften wie Centroled, Exico, Chemaspol, Motokoo.

3) Hier sollte man hinzufügen, daß ein Gesetz über Anleihepapiere sich gerade in Bearbeitung befindet, siehe Borba Zeitung vom 25.5.1971.

4) "Da die Kapitaleinlage kein Eigentumsrecht am Unternehmen begründet, kann die Einbringung von Mitteln nur bedeuten, daß bestimmte vertraglich zu vereinbarende Rechte erworben werden, nicht aber, daß ein Anteil am Unternehmen selbst erworben wird. Der Vertragspartner kann deshalb nur so viele Rechte aus dieser "Kapitaleinbringung" herleiten, wie er ausdrücklich vereinbart hat. Im Zweifel besteht keine Verpflichtung". Zit. Nach Moecke, Kapitalinvestition, S. 382. In diesem Sinn wird der Ausdruck "gemeinsame Unternehmen" für solche Kapitaleinlagen und Verträge weiter verwendet. Siehe weiteres über das Eigentum, den Gewinnanteil und fiskalische Probleme wie Steuer, Reininvestierung usw. bei Sukijasović, S. 124 ff.; Moecke, Rechtliche, S. 1 ff.

Terminus "auf Dauer" gesetzlich nicht näher bestimmt ist, gilt im allgemeinen aufgrund eines Beschlusses des Bundesexekutivkomitees eine Mindestzeit von drei Jahren. ¹⁾ Die Anlage kann direkt bei dem jugoslawischen Partner, mit dem der Vertrag abgeschlossen wird, oder gemeinsam bei einem neuen Unternehmen erfolgen. ²⁾ Die investierten Mittel der ausländischen Investoren werden gesellschaftliches Eigentum der jugoslawischen Unternehmen. Obwohl eine genaue Definition des Begriffes "investiertes Mittel" im Gesetz fehlt, versteht man entweder Bargeld oder Vergabe von Lizenzen, Gewährung von Maschinen, know-how, usw. Investitionen durch die Zurverfügungstellung von Maschinen sind insofern interessant, als es gemäß Art. 59 des Grundsatzgesetzes über die staatlichen Wirtschaftsunternehmen dem Investor möglich ist, deren Eigentum zu gehalten (pactum rezervati domini), einer Art von societas quod usum. ³⁾

Gemäß Art. 63 Abs. 4 des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisation muß der Vertrag von den Arbeiterräten und anderen entsprechenden Verwaltungsorganen des Unternehmens genehmigt werden. Dann wird er dem Bundeswirtschaftssekretariat vorgelegt, das die Bewilligung zur Registrierung erteilt. Erst am Tag der Eintragung seines Abschlusses in das Vertragsregister beim Bundeswirtschaftssekretariat wird der Vertrag rechtswirksam. (Nicht das Konzessionssystem, sondern das Normativsystem wird ausgeübt). ⁴⁾ Die Eintragung des Vertrags ins Vertragsregister beim Bundeswirtschaftssekretariat ist gesetzlich nicht festgelegt. Weil es sich um eine prima viste Überprüfung handelt, wird dieser Eintragung nach herrschender Meinung ⁵⁾ vor

1) Siehe Sl. l. 48/1967; so auch Nedeljković, S. 7.

2) Siehe dazu Sukijasović, S. 32-33.

3) So Nedeljković, S. 20.

4) Vgl. Grundlagen des jugoslawischen, S. 173-177.

5) So z. B. Goldštajn, siehe Strane investivije, S. 1 ff.

allem eine politische Bedeutung zugeschrieben, Die Überprüfung bedeutet keineswegs endgültige Zulassung des Vertrags, da es um keinen Integralvertrag geht. Damit eine Registrierungsbewilligung der Staatsorgane erfolgen kann, muß der Vertrag folgende Ziele sichern: Produktionsvergrößerung, Produktivitätsvergrößerung, Einführung moderner Technologie und Produktionsorganisation und schließlich den Fortschritt der Forschungsarbeiten (Art. 64 K, Abs. 2, Punkt 2). Alle genannten Ziele brauchen nicht zugleich gesichert zu sein; jedoch ist es nicht klar, welche in sich ausreichend sind. ¹⁾ Auf Exportvergrößerung wird besonders insistiert, so daß der ausländische Partner aus dem zu erwartenden Devisengewinn bezahlt werden kann.

II. Einlagemöglichkeiten ausländischer Investitionen

In Jugoslawien kann ein solcher Vertrag mit ausländischen Personen im Rahmen von drei möglichen Wirtschaftsorganisationsformen abgeschlossen werden. Hierfür stehen zur Verfügung: das einheitliche Unternehmen, das verbundene Unternehmen und die Geschäftsvereinigung. Das einheitliche Unternehmen, die häufigste Wirtschaftsorganisationsform in Jugoslawien, ist juristische Person und hat demzufolge Anspruch auf alle sonstigen Rechte. Folgende Institutionen können Neugründungen dieser Form bilden: entweder einer gesellschaftlichpolitischen Gemeinschaft, örtlichen Gemeinschaften, Arbeitsorganisationen, vereinigte Arbeitsorganisationen, Bürgervereinigungen, andere Selbstverwaltungsorganisationen oder den Bürgern selbst. ²⁾ Bei allen Wirtschaftsorganisationsformen ist der ausländische Partner auf eine Maximalinvestierung von 49 % begrenzt. Ausnahmen sind in Art. 64 i Abs. 2 des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen vorgesehen: "Besteht für die Entwicklung eines bestimmten Wirtschaftszweiges oder Tätigkeitsbereichs ein besonderes Interesse an der Investition ausländischer Mittel, und

1) Ebenda, S. 9.

2) Siehe Art. 123 des Grundsatzgesetzes über die Unternehmen, in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 78.

ist dies durch einen Rechtsakt der Bundesversammlung festgestellt worden, so kann ausnahmsweise durch Vertrag vorgesehen werden, daß der Wert der gesamten Mittel, die die ausländischen Vertragsparteien in die inländische Wirtschaftsorganisation investieren, auch höher als der Gesamtbetrag der Mittel sein kann, die die inländischen Wirtschaftsorganisationen investieren". 1)

Bei dem verbundenen Unternehmen (zružena preduzeća) haben die beteiligten Unternehmen eine gewisse Selbständigkeit, treten aber nach außen als ein Unternehmen auf. Die weitere Form ist die Geschäftsvereinigung, die aus mehreren zugehörigen Unternehmen besteht. Bei dieser Organisationsform, die nach dem Gesetz über Änderungen und Ergänzungen des Grundsatzgesetzes über die einheitlichen Wirtschaftskammern und über die Geschäftszusammenarbeit in der Wirtschaft 2) als Einlagemöglichkeit vorgesehen ist, muß man zwischen der Geschäftsvereinigung selbst und ihren Mitgliedern unterscheiden. Die Geschäftsvereinigung kann nur dann im Namen der Mitglieder auftreten, wenn sie vom Unternehmen dafür bevollmächtigt war. So z. B. kann sie einen Vertrag im Namen eines Mitgliedsunternehmens nur dann schließen, wenn das mit dem Mitgliedsunternehmen vereinbart war. 3)

Ferner kann innerhalb des Unternehmens in eine Werkseinheit mit getrennter Rechnungsführung investiert werden. Obwohl solche Einheit dem Gesamtunternehmen angehört, verfügt ihre Belegschaft gewissermaßen über eigene Arbeit; außerdem tritt sie als juristische Person auf. Wegen der getrennten Rechnungsführung besteht in diesem Fall kein Problem bei der Gewinnverteilung gegenüber dem ausländischen Partner. 4) Obwohl der Vertrag zwischen

1) Grundlagen des jugoslawischen, S. 176.

2) Sl. l. 31/1967.

3) Vgl. Sukijasović, S. 41.

4) Vgl. Moecke, Kapitalinvestition, S. 382.

den ausländischen Personen und dem jugoslawischen Unternehmen in der Regel mit dem Gesamtunternehmen abgeschlossen wird, wird das Kapital meistens im neu gegründeten Unternehmensteil oder in der Werkseinheit mit getrennter Rechnungsführung verwendet.

III. Rechtsschutz für die investierten Mittel

Da die jugoslawischen Unternehmen selbständig handeln, ohne mit einer Staatsagentur Rücksprache halten zu müssen, unterstehen auch die gemeinsamen Investitionen ausländischer Kapitaleinlage dem internationalen Privatrecht, nicht dagegen dem internationalen öffentlichen Recht. Infolgedessen können die ausländischen Investoren keine Staatsgarantien für ihre Einlagen erhalten. Obwohl der jugoslawische Staat der Selbständigkeit der einzelnen Unternehmen wegen für die gemeinsamen Unternehmen keine Garantien erteilt, stehen den ausländischen Investoren verschiedene Bankgarantien zur Verfügung. Sie können sich in Jugoslawien entweder an jugoslawische Banken wenden und gewöhnliche Bankgarantien erhalten oder an Organisationen in ihrem eigenen Land, die verschiedene Exportgarantien emittieren, wie z. B. in der Bundesrepublik die Hermes-Kredit-Versicherung-Organisation, in der U.S.A. die Export-Import Bank, der Development Loan Fund oder die International Cooperation Administration, in Großbritannien das Export Credit Guarantees Department of the Board of Trade. ¹⁾

Als weiterer Rechtsschutz kommt die am 30.6.1971 in Kraft getretene Verfassungsergänzung XXII Ziff. 4 ²⁾ in Betracht, die lautet:

Die Rechte der ausländischen Personen, die in den Organisationen der vereinigten Arbeit (Unternehmen) im Lande investieren, können nach Schließung des Vertrags weder mit Gesetz noch mit anderen Akten geringert werden.

1) So Mates-Friedmann, S. 187 ff.

2) Sl. I. 29/1972 vom 8.7.1971.

Damit wird die Versicherung der Einlagen der ausländischen Investoren auf Verfassungsebene gehoben. Dies wird in Art. 73 b der jüngsten Änderung und Ergänzung des Gesetzes über die Mittel der Arbeitsorganisationen vom 5.8.1971 ¹⁾ weiter erläutert:

Wird nach der Registrierung des Vertrags über Einlegung der Mittel von ausländischen Personen in die einheimischen Arbeitsorganisationen das einschlägige Gesetz geändert, so wird auf solchen Vertrag das im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Gesetz weiterhin angewandt, wenn seine Bestimmungen für die Vertragspartner günstig sind, es sei denn, daß die Parteien selbst durch Vereinbarung die anstehenden Fragen abweichend nach dem geänderten Gesetz regeln.

Sofern die neuen Verordnungen über die Zusammenarbeit mit ausländischen Firmen als Bundesgesetze erscheinen und außerdem die Verträge die Bewilligung der Bundesadministration benötigen, meint Goldštajn, ²⁾ daß der Staat doch einige Verpflichtungen im Sinne des internationalen öffentlichen Recht hat. Außerdem glaubt er, daß es durch Vereinbarung einer Schiedsstelle nach dem geltenden Recht gesetzlich möglich ist, die Rechte des ausländischen Partners zusätzlich zu sichern, obwohl dem ausländischen Investor dieselben Rechte wie dem jugoslawischen Partner zustehen. ³⁾

1) Sl. l. 34/1971.

2) Goldštajn, Ugovor, S. 74 ff.

3) Ebenda, S. 75; siehe auch Seidl-Hohenveldten, S. 43 über schiedsgerichtliche Lösung von Streitigkeiten aus Auslandsinvestitionen; hierzu Art. 64 p des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen, der lautet: "Streitigkeiten, die bei Erfüllung eines Vertrages über die gemeinschaftliche Investition von Mitteln zwischen einer inländischen Wirtschaftsorganisation und einer ausländischen Vertragspartei entstehen, entscheidet das zuständige Wirtschaftsgericht in Jugoslawien, wenn durch den Vertrag über die gemeinschaftliche Investition von Mitteln oder durch besondere schriftliche Vereinbarung nicht vorgesehen ist, daß diese Streitigkeiten ein gewähltes Gericht (Arbitrage), das bei einer Kammer gebildet wird, die Außenhandelsarbitrage bei der Bundeswirtschaftskammer, eine besondere Arbitrage, die die Vertragsparteien auf Grund des Vertrages vereinbaren, oder ausländische Arbitrage entscheidet". in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 181-182.

D. Die Geschäftsführung

Bei den gemeinsamen Investitionen jugoslawischer Unternehmen mit ausländischen Personen treten gewisse Probleme auf, die die Zusammenarbeit erschweren. An erster Stelle ist hier ein juristisches Mißverständnis zu nennen, das seinen Grund in der generellen Unkenntnis über Form und Rechtslage der jugoslawischen Unternehmen hat. Oft stellt ein Ausländer die jugoslawischen Wirtschaftsorganisationen denen anderer sozialistischer Länder gleich. Dies trifft nicht zu, vielmehr müssen zahlreiche, wichtige Unterschiede in den Wirtschaftsorganisationen der sozialistischen Staaten unbedingt berücksichtigt werden. ¹⁾ Hinzu kommt die Frage der Geschäftsführung im jugoslawischen Unternehmen, welche Vorschriften über die gemeinsame Geschäftsführung zur Anwendung gelangen, insbesondere inwiefern der ausländische Vertragspartner die Geschäftsführung beeinflussen kann. Ohne Vertrauen auf eine ordnungsgemäße Geschäftsführung würde der ausländische Partner gegen eine Kapitalinvestition in Jugoslawien Bedenken haben.

Die verschiedenen Verwaltungsorgane der jugoslawischen Unternehmen - der Arbeiterrat, der Verwaltungsrat und der Direktor - wurden in der vorliegenden Arbeit schon erläutert. ²⁾ Hinsichtlich der gemeinsamen Geschäftsführung ausländischer und jugoslawischer Vertragspartner ist gemäß Art. 64 des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen ³⁾ ein gemeinsames Organ, der Geschäftsausschuß ⁴⁾ als Verwaltungsorgan vorgesehen, dessen Rechte und Pflichten von den Partnern im Vertrag vereinbart werden. Der Geschäftsausschuß ist kein obligatorisches, sondern ein fakultatives Organ, dessen Bildung, Vollmacht und Art der Arbeit der Entscheidung der Vertragspartner unterliegen.

1) So Jovanović, Anlage, S. 111-115.

2) Siehe S. 142-153 der Arbeit

3) Siehe Art. 64 in: Grundlagen des jugoslawischen, S. 173.

4) Obwohl das gemeinsame Verwaltungsorgan in den meisten Fällen die Form des Geschäftsausschusses annimmt, befinden sich auch Beispiele anderer Organisationsformen; Siehe Sukijasović, S. 137-142.

Auch die Beziehungen des Geschäftsausschusses mit den ordentlichen durch Gesetz bestimmten Verwaltungsorganen des jugoslawischen Unternehmens werden im Vertrag genau festgelegt. Im Zusammenhang damit stellt sich die Frage, ob die Arbeiterselbstverwaltung neben dem Geschäftsausschuß ihren Einfluß auch weiterhin noch durchsetzen kann. Auf den ersten Blick hin scheint das Stimmrecht der Belegschaft vom Geschäftsausschuß übernommen worden zu sein. Andererseits muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß alle Verträge mit ausländischen Investoren der Genehmigung durch den Arbeiterrat des inländischen Unternehmens bedürfen. Als Vertreter der gesamten Belegschaft übt dieser eine Kontrolle über die Vertragsverhältnisse im Namen der Arbeiter aus. Nur wenn er sich mit allen Bedingungen einverstanden erklärt, kann der Vertrag ratifiziert werden. Auf diese Weise bestätigt der Arbeiterrat die ihm vertraglich zugewiesenen Rechte und Pflichten und überläßt dem Geschäftsausschuß zugleich einige Verpflichtungen. ¹⁾ Die einheimischen Verwaltungsorgane müssen sich nach dem Prinzip der Arbeiterselbstverwaltung richten; dagegen sind der Geschäftsausschuß und insbesondere die ausländischen Repräsentanten in erster Linie dem Vertragsrecht verpflichtet (ex lege contracti). Dennoch sind sie dem jugoslawischen Staat unterworfen. ²⁾

I. Art der Bildung des Geschäftsausschusses

Als ein paritätisch besetztes Organ besteht der Geschäftsausschuß aus der gleichen Zahl von Vertretern des Investors und des betreffenden Unternehmens. ³⁾ Gegebenenfalls könnte der Geschäftsausschuß auch nach dem Verhältnis der Einlage gebildet werden; dies ist aber nur die Ausnahme. ⁴⁾ Eine dritte Möglichkeit weist ein Vertrag auf, wonach der Geschäftsausschuß aus drei Mitgliedern besteht: ein Vertreter des inländischen Unternehmens, ein Vertreter des Investors und ein von

1) Vgl. Balog, S. 61, übersetzt in: Niederlassung im Ausland, Deutscher Wirtschaftsdienst, III/1968, S. 21; siehe dazu Goldstajn, Ugovor, S. 73 ff.

2) Siehe ausführlich bei Sajko, S. 72 ff.

3) Siehe Balog, S. 61; so auch Sukijasović, S. 86.

4) So Sukijasović, S. 86.

beiden Partnern gewählter Dritter. In diesem Fall ist der Dritte ein Angestellter der Beogradska udruzena banka (Belgrader Vereinigte Bank). ¹⁾ Durch den Vertrag wird die Mitgliederzahl des Geschäftsausschusses festgestellt, darüber hinaus bestimmt, wie Entscheidungen zu treffen sind; ob sie Einstimmigkeit oder die qualifizierte Mehrheit verlangen und ob von einem des Mitglieds Veto eingelegt werden kann. Da diese Fragen gesetzlich nicht geregelt sind, werden sie nach Vereinbarung der Vertragspartner festgelegt.

Nach einer Analyse der ersten 15 Verträge zwischen jugoslawischen Wirtschaftsorganisationen mit ausländischen Personen kam Sukijasović ²⁾ zum Ergebnis, daß mit einer Ausnahme alle Geschäftsausschüsse mit der Arbeit erfolgreich und ohne Konflikt begonnen haben. Hinsichtlich der Handhabung der Mitgliederwahl, der Zeit der Sitzungen, der Verhandlungssprache usw. wurde neben dem Vertrag meistens ein besonderes Übereinkommen getroffen.

II. Rechtsstellung, Funktion und Arbeitsweise des Geschäftsausschusses

Die von den Vertragspartnern vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten des Geschäftsausschusses sowie seine Arbeitsweise umfassen folgende Gebiete: a) die Geschäftspolitik, und zwar die Investition, die Finanzen, ferner Produktion, Handelsverkehr, Verwendung der gemeinsamen Mittel und alle wirtschaftlichen Fragen, die für die Verwirklichung des Zieles der Geschäftspartner bedeutsam sind. Der ausländische Investor kann jederzeit die Buchhaltung überprüfen; ³⁾ b) die Arbeitsorganisation und ihre qualitativ-, quantitativen Normen, so z. B. die Zahl der Arbeitnehmer und ihre Berufsausbildung. Nach dem Gesetz über die Überlassung des Aufbaus des

1) Ebenda, S. 138.

2) Ebenda, S. 139 ff.

3) So Nedeljković, S. 28; so auch Sukijasović, S. 88.

Investitionsobjekts an ausländische Investoren ¹⁾ sind grundsätzlich die ausländischen Vorschriften ²⁾ über ein von der einheimischen Gesetzgebung nicht geregeltes Gebiet anzuwenden. Sie sind dann vorzuziehen, insbesondere wenn die ausländischen Vorschriften die Angestellten und das Projekt wesentlich besser absichern (Art. 11); c) die Verteilung des Gewinns bzw. des Verlusts und dessen Transfer an den ausländischen Partner, außerdem den Risikoanteil, der von den Partnern nicht gleichmäßig getragen zu werden braucht; d) den Fachkader, seine Mitgliederzahl und die Berufsausbildung der Mitglieder; d) die Regelung der Frage, ob und inwiefern die Arbeiterschaft aus Rationalisierungsgründen geändert werden muß und welche bzw. wieviele Entlassungen erforderlich sind.

III. Verteilung der Kompetenzen zwischen Geschäftsausschuß und einheimischem Arbeiterrat

Die bisherige Praxis der gemeinsamen Unternehmen hat bewiesen, daß eine deutliche Verteilung der Kompetenzen zwischen dem Geschäftsausschuß und dem einheimischen Arbeiterrat durchaus erforderlich ist. Um spätere Mißverständnisse vermeiden zu können, sollte im Vertrag eine Grenzlinie zwischen den Kompetenzen der verschiedenen Organe gezogen werden. Wie oben erwähnt, wird die Gründung des Geschäftsausschusses mit der Regelung seiner Rechtsstellung im Vertrag bestimmt, was der Genehmigung durch den Arbeiterrat bedarf. Etliche Rechte werden allerdings vom Arbeiterrat übertragen, aber der herrschenden Meinung ²⁾ nach, können nicht alle Rechte des einheimischen Arbeiterrates auf den Geschäftsausschuß übertragen werden. Hier kann man eine Einteilung der Kompetenzen des Arbeiterrates in zwei Gruppen vornehmen, die sog. Statusfragen und

1) Hier sind Arbeitsschutz- und Inspektionsvorschriften gemeint. Weil das Arbeitsverhältnis mit ausländischen Arbeitnehmern im Gesetz über die Überlassung des Aufbaus des Investitionsobjekts an ausländische Investoren nicht erläutert wird, meint Sajko, daß es einem vereinbarten Recht unterliegen soll, vorausgesetzt, daß das vereinbarte Recht gegen keine zwingenden Vorschriften des jugoslawischen Arbeitsrechts verstößt. Wird aber die Parteiautonomie nicht ausgenützt, so ist das jugoslawische (*lex loci laboris*) maßgebend. S. 73.

2) Sukijasović, S. 87, Goldštajn, Pravo stranih investicija, S. 28

sonstige Fragen. Zu den Statusfragen gehören die Angelegenheiten wie Fusion und Sitzverlegung, Statut, Arbeits- und Entwicklungspläne, Entlassungsverfahren usw., die ausschließlich nach jugoslawischem Recht vom Arbeiterrat geregelt werden. Nach dem Gesetz muß auch die Durchführung der im Rahmen der Statusfragen gefaßten Beschlüsse vom Arbeiterrat selbst vorgenommen werden, sie kann daher nicht auf den Geschäftsausschuß übertragen werden. Unter den sonstigen Fragen sind diejenigen zu verstehen, die von den Vertragspartnern im Vertrag festgelegt werden, bei denen die Durchführung der Beschlüsse delegiert werden kann. ¹⁾

Genehmigt etwa der Arbeiterrat eine bestimmte im Vertrag vorgesehene Organisationsform eines Aufbauplans, der möglicherweise die Entlassung von Arbeitern zur Folge hat, so ist der Arbeiterrat in seiner späteren Kompetenzausübung an seine Genehmigungserklärung gebunden. Unbeschadet dieser Entscheidung obliegt ihm auch weiterhin die Durchführung seiner Beschlüsse insbesondere ist er für die Fragen zuständig, wie sich im einzelnen der Beschluß auswirken soll. So etwa kann er festlegen, wer aufgrund des Vertrages entlassen werden und zu welcher Zeit dies erfolgen soll. ²⁾

In einem nach Vereinbarung mit einer französischen Firma abgeschlossenen Vertrag sind drei getrennte Gruppen vorgesehen: a) Rechte und Pflichten des Geschäftsausschusses; b) die auf Delegation des Geschäftsausschusses beruhenden Rechte und Pflichten des Arbeiterrates; c) die zwischen Geschäftsausschuß und Arbeiterrat aufgeteilten Rechte und Pflichten, in diesem Fall Fragen der Entlohnung. ³⁾

In einem Investitionsvertrag mit einer schwedischen Firma sind auch Vorsichtsmaßnahmen vorgesehen, um einen möglichen Konflikt zwischen Geschäftsausschuß und Arbeiterrat zu beseitigen. Sollte der Arbeiterrat eine

1) Vgl. Sukijasović, S. 87; vgl. dazu Balog, S. 22; Gantar, S. 140 ff.

2) So Balog, S. 22.

3) So Sukijaosvić, S. 143.

vertragswidrige Entscheidung treffen oder die Kompetenzen des Geschäftsausschusses verletzen, können die Mitglieder des Geschäftsausschusses oder der Unternehmensdirektor die Ausführung des Beschlusses vorläufig aussetzen. Nach Untersuchung des Falles muß der Arbeiterrat innerhalb von 15 Tagen dem Aufsichtsrat eine präzise schriftliche Erklärung über die Streitpunkte übergeben, wenn er weiterhin auf seiner Entscheidung bestehen will. Hält der Geschäftsausschuß den Beschluß für vertragswidrig, hat er dem zentralen Arbeiterrat zu benachrichtigen, der den Beschluß innerhalb von 15 Tagen endgültig ablehnen oder genehmigen kann. Ist der ausländische Vertragspartner aber der Meinung, daß die Ausführung des Beschlusses des gemeinsamen Arbeiterrates entweder einen Vertragsbruch darstellt oder einem früheren Beschluß des Geschäftsausschusses zuwiderläuft oder in die Kompetenz des Geschäftsausschusses eingreift, wobei die schwedischen Mitglieder ihm keine Zustimmung erteilen, hat er das Recht, den gemeinsamen Geschäftsvertrag für nichtig zu erklären. Eine solche Entscheidung des ausländischen Vertragspartners hat unmittelbare Wirkung. ¹⁾

Wenn man von diesen Beispielen ausgeht, kann festgestellt werden, daß der ausländische Vertragspartner eine entscheidende Kontrolle über die gesamte Geschäftsführung ausüben kann. Da er seine Einlage selbst sichern kann, läuft er keine Gefahr, die investierten Mittel ohne eigene Mitsprache verlieren zu können.

IV. Der Direktor des gemeinsamen Unternehmens

In Bezug auf den Direktor des gemeinsamen Unternehmens stellt sich die Frage, ob das jugoslawische Recht die Ernennung eines Ausländers zum Direktor zuläßt. Über diese, in der juristischen Literatur ²⁾ Jugoslawiens umstrittene Frage ist Sukijaosivić ³⁾ der Meinung, daß nach dem jugoslawi-

1) Ebenda, S. 144-145.

2) Goldštajn, Pravo stranih investicija, S. 27, er meint, daß der Direktor jugoslawischer Staatsbürger sein muß; Gantar, S. 143 ff., er schließt die Möglichkeit eines ausländischen Direktors nicht aus.

3) Sukijasović, S. 146-147.

schen Recht bei Investitionen im Gesamtunternehmen und in neu gegründeten Unternehmen nur ein Jugoslawe zum Direktor ernannt werden kann. Allerdings ist dies gesetzlich nicht geregelt, so daß unmittelbar dem Gesetz, jedenfalls noch nicht entnommen werden kann, ob die Bestellung eines Ausländers zum Direktor zulässig ist. Fest steht, daß die Vertragspartner im voraus jedenfalls nicht vereinbaren können, wer Direktor sein soll, da die Ernennung des Direktors des gemeinsamen Unternehmens nicht mehr unter die Vertragsfreiheit der Partner fällt.¹⁾ Hier greifen die Verordnungen über das Arbeitsrecht, das Grundsatzgesetz über die Auswahl der Arbeiterräte und anderer Verwaltungsorgane in den Arbeitsorganisationen²⁾ und das Grundsatzgesetz über die staatlichen Wirtschaftsunternehmen ein. Nach diesen Gesetzen ist die Stelle des Direktors öffentlich auszuschreiben, wobei auch ein Kandidat des ausländischen Partners, der alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, teilnehmen kann. Die Kandidaten werden von einer im Gesetz vorgesehenen Sonderkommission überprüft, die ihre Vorschläge dem Arbeiterrat des Unternehmens weiterleitet. Der Arbeiterrat trifft dann die endgültige Entscheidung.

Die gesetzlichen Voraussetzungen über den im jugoslawischen Unternehmen angestellten Ausländer sind in Art. 19 Abs. 4 des Grundsatzgesetzes über die Arbeitsverhältnisse³⁾ enthalten. Demzufolge können nur diejenigen Personen ausländischer Staatsangehörigkeit bzw. Staatenlose, die die allgemeinen Bedingungen des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse und die vom Bundessekretär für Arbeit vorgeschriebenen besonderen Bedingungen erfüllen, bei einer Wirtschaftsorganisation angestellt werden.⁴⁾ Die besonderen Bedingungen, die der Bundes-

1) So Gantar, S. 143 ff.

2) Osnovni zakon o izboru radničkih saveta i drugih organa upravljanja u radnim organizacijama (OZIRS), Sl. l. 15/1964, 32/1967.

3) Sl. l. 43/1966.

4) Vgl. Grundlagen, S. 39.

sekretär für Arbeit vorschreibt, sind in der Dienstordnung über besondere Bedingungen für die ausländischen Staatsbürger beim Arbeitseintritt in einer Arbeitsorganisation¹⁾ enthalten. Nach diesen Vorschriften kann die Arbeitsorganisation jeden Ausländer für eine Beschäftigung einstellen, wenn er eine vorläufige oder ständige Aufenthaltserlaubnis in Jugoslawien besitzt. Einem solchen Arbeitsverhältnis liegt ein schriftlicher Vertrag zugrunde, in dem vorgesehen sein muß, daß das Arbeitsverhältnis von der vorläufigen bzw. ständigen Aufenthaltserlaubnis abhängig zu machen ist. Wird die Aufenthaltserlaubnis zurückgenommen, muß auch das Arbeitsverhältnis aufgehoben werden.

Die ausländischen Staatsbürger und Staatenlosen, die auf Grund eines schriftlichen Vertrags in einem Arbeitsverhältnis mit voller Arbeitszeit stehen, eine ständige Aufenthaltserlaubnis in Jugoslawien besitzen und mindestens schon ein Jahr mit voller Arbeitszeit in Jugoslawien gearbeitet haben, haben aktives und passives Wahlrecht bei Auswahl des Arbeiterrates und anderer Verwaltungsorgane. Solche Ausländer und Staatenlose werden wie die einheimischen Arbeitnehmer behandelt, können daher nach Erfüllung aller Bedingungen auch Kandidaten für das Direktorat werden.

Nach Angaben von Sukijasović²⁾ sind jedoch bisher noch keine Ausländer zum Direktor eines gemeinsamen Unternehmens ernannt worden. In der Praxis stellte der Geschäftsausschuß jugoslawische Kandidaten auf, die dann vom Arbeiterrat bestätigt wurden. In einigen Verträgen wurde vereinbart, daß nur ein Jugoslawe zum Direktor ernannt werden konnte.

Obwohl die Möglichkeit besteht, daß ein Ausländer das Direktorat übernimmt, ist es zweifelhaft, ob eine Gruppe von Ausländern ein Unternehmen in Jugoslawien

1) Pravilnik o posebnim uslovima za stranog držajanina koji stupa na rad u radnu organizaciju, in: Sl. l. 43/1965.

2) Sukijasović, S. 146.

gründen kann, wie es den jugoslawischen Staatsbürgern zusteht. Diese Frage ist immer noch umstritten. Da die gesetzliche Maximalinvestierungsbeteiligung in diesem Fall überhaupt nicht berücksichtigt würde, scheint eine solche Gründung allein aus diesem Grunde höchst unmöglich zu sein.

Was die anderen ausländischen Arbeitskräfte im gemeinsamen Unternehmen betrifft, so kann der ausländische Exporteur Ausländer als Leitungsingenieure bzw. Leitungstechniker, Abteilungsleiter, Mechaniker und Spezialisten anstellen, soweit hierfür der Bedarf nicht mit Einheimischen gedeckt werden kann. ¹⁾ Die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern in der gemeinsamen Wirtschaftstätigkeit ist vorsichtshalber begrenzt, was aber vom einzelnen Fall abhängt.

Das jugoslawische Unternehmensrecht verleiht dem Direktor das wichtigste Amt in der Geschäftsführung des Unternehmens. Obwohl der Direktor nur die Entscheidungen des Arbeiterrates und der anderen Organe auszuführen hat, kann er die Formulierung ihrer Entscheidungen durch seine Ratschläge und Auskünfte in gewissem Umfange beeinflussen und somit die Initiative ergreifen. Durch sein Veto kann er die Ausführung aller Beschlüsse, die seiner Meinung nach das Gesetz oder die Satzung verletzen, blockieren. Man kann daher sagen, daß ein guter Direktor in der Unternehmensführung freie Hand hat, solange seine Arbeit positiv verläuft, d. h. die Zustimmung aller Beteiligten findet. ²⁾

E. Bisherige praktische Erfahrungen der deutsch-jugoslawischen gemeinsamen Unternehmen

Bis zum 1.10.1971 wurden neun Verträge zwischen deutschen und jugoslawischen Unternehmen geschlossen und

1) Art. 15 des Gesetzes über die Ausführung der Investitionsobjekten.

2) Vgl. Mates-Friedmann, Joint Business Ventures, S. 27.

vom Bundeswirtschaftsamt Jugoslawiens gebilligt. ¹⁾ Wie

- 1) a. Am 28.8.1968 wurde der Vertrag zwischen der deutschen Firma Kautt & Bux oHG, einer Spezialfabrik für Kollektoren aus Stuttgart-Vaihingen, und der jugoslawischen Firma Idrija aus Idrija geschlossen und am 4.2.1969 unter Nr. 646/7 genehmigt; investiert wurden 5.375.841 Neue Dinar von Kautt & Bux oHG und 5.593.623 Neue Dinar von Idrija. (1.- DM = 4.40 Neue Dinar).
- b. Die deutsche Firma Messwandler-Bau-GmbH aus Bamberg und die jugoslawische Firma Elektrosrbija aus Belgrad schlossen den Vertrag am 24.6.1969, der am 16.2.1970 unter Nr. 924/5 genehmigt wurde; investiert wurden 1.125.000 Neue Dinar von Messwandler-Bau-GmbH und 2.625.000,00 Neue Dinar von Elektrosrbija.
- c. Am 15.7.1970 schloß Daimler-Benz AG aus Stuttgart mit FAP Famos aus Belgrad den am 6.10.1970 unter Nr. 900/8 genehmigten Vertrag; investiert wurden 116.000.000 Neue Dinar von Daimler-Benz AG und 636.000.00 Neue Dinar von FAP Famos.
- d. Die deutsche Emailfirma Wendel aus Dillenberg und die jugoslawische Firma OLT Osječka aus Osijek schlossen den Vertrag am 14.11.1970, der unter Nr. 1267/2 am 30.12.1970 genehmigt wurde; Wendel investierte 6.200.000 Neue Dinar und OLT Osječka 18.600.000 Neue Dinar.
- e. Am 16.6.1970 wurde der Vertrag zwischen der deutschen Zigaretttenfirma Reemtsma aus Hamburg und der jugoslawischen Firma Tobalčna Tovarna aus Ljubljana geschlossen und am 5.1.1971 unter Nr. 1015/7 genehmigt; Reemtsma investierte 1.884.852 Neue Dinar und Tobalčna Tovarna 2.827.278 Neue Dinar.
- f. Am 9.10.1970 schloß der deutsche Partner Klöckner-Humboldt-Deutz aus Köln mit seinem jugoslawischen Partner TAM Tovarne Automobilov in Motorjey aus Maribor den am 25.3.1971 unter Nr. 1190/1 genehmigten Vertrag; investiert wurden 40.983.600 Neue Dinar von Klöckner-Humboldt-Deutz und 285.847.000 Neue Dinar von TAM Tovarne Automobilev in Motorjey.
- g. Die deutsche Firma Richard Daniel aus Düsseldorf schloß mit ihrer jugoslawischen Partnerfirma Kip Montazno Industrijsko Podjetje aus Ljubljana den Vertrag am 8.3.1971, der unter Nr. 293/6 am 16.4.1971 genehmigt wurde; investiert wurden 897.540 Neue Dinar von Richard Daniel und 1.971.310 Neue Dinar von Kip Montazno Industrijsko Podjetje.
- h. Die deutsche Firma Bayer AG aus Leverkusen und die jugoslawische Firma LEK aus Ljubljana schlossen den Vertrag am 17.11.1970, der unter Nr. 460/70 am 20.7.1971 genehmigt wurde; Bayer AG investierte 33.174.600 Neue Dinar und LEK 24.120.500 Neue Dinar.
- i. Am 7.4.1971 wurde der Vertrag zwischen der deutschen Firma E.G.O. Elektrogeräte aus Oberdirdingen und der jugoslawischen Eta Tovarna za Elektrotermičke Aparate aus Cerkno geschlossen und am 28.9.1971 unter Nr. 706/6 genehmigt; investiert wurden 11.153.290 Neue Dinar von der deutschen Firma und 11.609.710 Neue Dinar von der jugoslawischen Firma.

festzustellen ist, handelt es sich um Firmen verschiedener Branchen und Rechtskonstruktionen von der AG bis zur Personengesellschaft. Die folgende Darstellung der bisherigen praktischen Erfahrungen dieser deutsch-jugoslawischen Unternehmen erfolgt mit Hilfe eines den deutschen Firmen zugeschickten Fragebogens, der sich zum größten Teil mit der Unternehmensleitung beschäftigte.

I. Investitionsgründe

Zuerst stellt sich die Frage, aus welchen Motiven deutsche Firmen Gelder in gemeinsame Unternehmen in Jugoslawien investieren. Auf Anfrage wiesen die Firmen mehr oder weniger auf einen Hauptgrund hin: die Ausweitung der Firma mit dem Ziel, Eroberung des jugoslawischen Marktes und damit größere Gewinne als im eigenen Land. ¹⁾ Eine Firma, die schon auf eine langjährige "angenehme" geschäftliche Zusammenarbeit mit dem jugoslawischen Vertragspartner zurückblicken konnte, übernahm ohne weiteres das Investitionsrisiko der Betriebsmodernisierung und der Kapazitätsausweitung. Wenn man sieht, daß sich aus langjährigen Lizenzverträgen später die Zusammenarbeit zwischen der jugoslawischen und der deutschen Firma entwickelt, wobei die deutsche Gesellschaft neue Märkte für den jugoslawischen Partner erschloß, Ersatz- und Produktionsteile beim Partner in Jugoslawien bestellte, und die jugoslawische Firma Fertigerzeugnisse, die sie selbst nicht herstellt, vom deutschen Partner bezog, dann scheint die Basis für eine weitergehende Zusammenarbeit geschaffen.

Dazu kommt für die Deutschen die Möglichkeit, durch den jugoslawischen Vertragspartner ihren Markt im nahöstlichen Raum, einschließlich einiger nordafrikanischen Länder, zu erweitern. Hier kommen den Deutschen die neutrale politische Lage und die Außenbeziehungen Jugoslawiens zugute. Das gleiche gilt beim Export in die osteuropäischen Staaten, mit denen der Handels-

1) Siehe hierzu Kardelj, S. 127; so auch Savić, S. 19-36.

verkehr durch jugoslawische Firmen vereinfacht wird. Außerdem begünstigt die bisherige Zusammenarbeit mit den jugoslawischen Firmen auch die Kooperationen mit anderen Partnern im östlichen Raum.

Schließlich ist der Einfluß der deutschen Firma in einem gemeinsamen Unternehmen größer als bei einer reinen Lizenzvergabe, Kooperation, Lieferung von Fertigprodukten, usw. Dennoch kann das deutsche Unternehmen auch so Marktvorteil erringen. Allerdings besteht z. B. bei Lizenzvergabe die Gefahr, daß das einheimische Unternehmen später den Markt völlig selbst versorgt, was durch eine Art Schutzpolitik des Landes wahrscheinlich noch unterstützt würde, und darüber hinaus eines Tages auch auf anderen Märkten als Konkurrent auftritt. Dies läßt sich durch die Gründung eines gemeinsamen Unternehmens eher vermeiden, da sich die Politik des einheimischen Unternehmens von innen her besser beeinflussen läßt, als es bei einer weniger engen Verbindung möglich wäre.

Ob diese Investitionsgründe sich rechtfertigen lassen, wird erst die Zukunft zeigen, denn in den meisten Fällen handelt es sich um neu abgeschlossene Verträge. Nach dem Bericht der ersten deutschen Partnerfirma zeigte deren gemeinsames Unternehmen ein so zufriedenstellendes Ergebnis, daß die deutsche Gesellschaft sich entschloß, bereits den Gewinn des ersten Jahres für die Ausweitung der Kapazitäten des gemeinsamen Unternehmens zu reinvestieren.

II. Art der Investition

Der Abschluß einer Kooperationsvereinbarung bietet in der Regel drei verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit: Investition in einem Teilbereich des Unternehmens, im gesamten Unternehmen oder in einer Neugründung. Eine Umfrage bei sechs der deutschen Firmen, die eine Partnerschaft mit jugoslawischen Unternehmen eingegangen sind, ergab, daß drei der Gesellschaften ihre zur Verfügung

gestellten Mittel im gesamten Unternehmensbereich anlegten, während lediglich eine nur in einen Teilbereich investierte. Zwei der deutschen Firmen zogen dagegen die Investition in einer gemeinsamen Neugründung vor. Dabei wirkt sich die Art der Kapitalanlage auf den Einfluß des Investors beim Aufbau der Verwaltungsorgane des gemeinsamen Unternehmens aus.

III. Die Verwaltungsorgane des gemeinsamen Unternehmens

Die Verträge zwischen deutschen und jugoslawischen Firmen zeigen gerade im Aufbau der jeweiligen Verwaltungsorgane beträchtliche Unterschiede. Die Gründe dafür liegen vor allem in den voneinander abweichenden Ausgangspositionen eines jeden Falles (Größe des Unternehmens, Art der Investition usw.) und den verschiedenen Beteiligungsquoten. Aber auch die noch geringen Erfahrungen auf diesem Rechtsgebiet und die Ausarbeitung der Verträge durch jeweils unterschiedliche Rechtsberater, führen in der Regel zu diesen differenzierenden Ergebnissen.

1. Der Geschäftsausschuß

a. Allgemein

Trotz dieser Unterschiede im Aufbau der Verwaltungsorgane existiert bei allen sechs deutsch-jugoslawischen Unternehmen ein Geschäftsausschuß oder ein Geschäftsführungsausschuß als gemeinsames Verwaltungsgremium. Seine Zusammensetzung reicht allerdings von der paritätischen bis zu der der Kapitalanlage entsprechenden Aufteilung. Beim größten gemeinsamen Unternehmen bestand der Geschäfts- bzw. Geschäftsführungsausschuß gemäß Vertrag aus 10 Personen. Inzwischen wurde die Mitgliederzahl aber auf 12 Personen erhöht. Für jedes Mitglied gibt es einen Stellvertreter. In den übrigen Verträgen waren entweder vier oder drei Ausschußmitglieder vorgesehen, wobei diese Personen von beiden Partnerfirmen jeweils anteilig bestimmt werden.

Die Abberufung der Mitglieder des Geschäftsausschusses erfolgt nur durch den Vertragspartner, der sie auch entsandt hat. Er kann die von ihm ernannten Personen jederzeit durch andere ersetzen. Bei der Abberufung eines Mitgliedes wird in den meisten Fällen gleichzeitig ein neues Mitglied bestellt. Das gleiche gilt sinngemäß für die Stellvertreter. Im allgemeinen ist die Amtszeit des Ausschußmitgliedes aber vorher genau festgelegt. Sie beträgt z. B. in einem der Verträge drei Jahre.

Die Partner legen die Mindestzahl der Sitzungen des Geschäftsausschusses vertraglich fest. Die Anzahl reicht von einmal, zur Beschlußfassung über die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung, bis viermal jährlich. Sowohl bei den paritätisch als auch bei den nichtparitätisch besetzten Geschäftsausschüssen ist der Vorsitzende primus inter pares. Er wird gewählt und kann nach den meisten Verträgen und Satzungen sowohl jugoslawischer als auch deutscher Nationalität sein.

Bei zwei der sechs untersuchten gemeinsamen Unternehmen muß der Geschäftsausschuß die Entscheidung einstimmig treffen. Ein noch weitergehender Vertrag schreibt vor, daß der Geschäftsausschuß nur dann verbindliche Beschlüsse fassen kann, wenn alle seine Mitglieder oder deren Stellvertreter in der Sitzung und während der Abstimmungen anwesend waren. Verzichten jedoch abwesende Mitglieder bzw. deren Stellvertreter zuvor schriftlich auf ihre Teilnahme und erklären sie sich mit einer Beschlußfassung in ihrer Abwesenheit einverstanden, dann erhalten auch Beschlüsse ohne deren Mitwirkung Gültigkeit.

b. Kompetenzbereich des Geschäftsausschusses

Die Geschäftsausschüsse bzw. Geschäftsführungsausschüsse haben unterschiedliche Kompetenzbereiche. Diese wurden in der Regel im Vertrag festgelegt. Weiterhin besteht die Möglichkeit, die Aufgaben des Geschäftsausschusses in einer Geschäftsordnung genauer zu er-

läutern. In einem Fall fungiert der Geschäftsausschuß weniger als Verwaltungs- sondern mehr als Aufsichtsorgan; andererseits sind seine Befugnisse aber so umfassend, daß er dennoch als Verwaltungsorgan angesehen werden kann. In einem anderen Geschäftsausschuß haben seine Mitglieder das Recht, jedes Jahr gemeinsam über zusätzliche, über den Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen hinausgehende Investitionen zu entscheiden. Außerdem ist es ihre Aufgabe, Richtlinien für die Geschäftsleitung (den Direktor und den Kodirektor) und das Selbstverwaltungsorgan der jugoslawischen Fabrik auszuarbeiten, sofern der Vertrag dieses Recht dem Geschäftsausschuß einräumt. Der Ausschuß ist weiterhin für die Produktion und den Vertrieb der Erzeugnisse verantwortlich. Er faßt die dafür notwendigen Beschlüsse und überwacht deren Ausführung durch die Geschäftsführung. Der Geschäftsausschuß verfügt außerdem noch über folgende Rechte: Festsetzung der Preise, sowie der Lieferungs- und Zahlungsbedingungen, Konzeption und Genehmigung des Produktions- und Geschäftsplanes, Bewilligung der Geschäfte im Rahmen der gegebenen Planung, Beschlußfassung über die Gehälter.

In einem weiteren Vertrag wurden die Befugnisse des Geschäftsausschusses von denen des Arbeiterrates abgegrenzt. Bei allen Fragen, die sich im Bereich der Anstellungsverhältnisse und des Einsatzes von Personal des jugoslawischen Mutterunternehmens im gemeinsamen "separaten Betrieb" ergeben, hat der Geschäftsausschuß Vorschläge vorzubereiten und diese dem zuständigen Organ der Arbeiterselbstverwaltung des jugoslawischen Mutterunternehmens vorzulegen.

2. Mögliche Verwaltungsorgane zur Ausübung der Geschäftsführung

a. Das Geschäftsführungsorgan

Bei einem der deutsch-jugoslawischen Partnerunternehmen besteht neben dem Geschäftsausschuß als zweites Verwaltungsorgan die Geschäftsleitung. Sie setzt sich

aus dem Direktor der jugoslawischen Firma (Direktor des gemeinsamen Unternehmens) und dem Vertreter des deutschen Partners (Kodirektor des gemeinsamen Unternehmens) zusammen. Hierbei sollte allerdings beachtet werden, daß die investierten Mittel im gesamten Unternehmen angelegt wurden, und daß der Geschäftsanteil der deutschen Firma nur wenig geringer als der des jugoslawischen Partners war. ¹⁾ Der Vertrag gibt dem Direktor und dem Kodirektor gleiche Rechte und Pflichten; sie führen die laufenden Geschäfte gemeinsam. So müssen z. B. Verträge von beiden Direktoren unterschrieben werden. Die Basis für diese gemeinsame Arbeit ist gegenseitiges Vertrauen.

b. Das Gremium der Genraldirektoren

Bei einem anderen deutsch-jugoslawischen Unternehmen ist das Gremium der Genraldirektoren das zweite Verwaltungsorgan. Im Aufbau ist es dem Geschäftsführungsorgan ähnlich, aber von seiner Funktion her hat es geringere Bedeutung. Zwei Personen bilden das Gremium, der Generaldirektor des jugoslawischen Partners und der Geschäftsführer der deutschen Firma. Da es hier um eine Neugründung - angeblich einen rechtlich selbständigen Betrieb ²⁾ - geht, sieht der Gesellschaftsvertrag neben

1) Dieser Vertrag wurde auf folgende Weise geschlossen:

Als Kapitaleinlage brachte die jugoslawische Firma ihre Gesamtvermögen ein, während die deutsche Firma Maschinen im Werte von 210.269,50 DM lieferte und überdies know-how, Lizenzen und good will im Werte von 1.510.000,-- DM zur Verfügung stellte; in bar wurde nichts bezahlt. Durch den Vertrag erhielt das jugoslawische Unternehmen entsprechende Vorteile, so z. B. Umschulung ihrer Belegschaft in der deutschen Firma, Lieferung der neuesten Maschinen, Ausweitung ihres Marktes über die deutsche Firma. Hier fällt eine Bewertung des Geschäfts von Seiten der jugoslawischen Firma schwer, da der ehemalige Zustand des Unternehmens unbekannt ist. Die deutsche Firma scheint aber ihrerseits recht zufrieden zu sein; in der Zwischenzeit hat sie allerdings zur Ausnutzung von Steuerbegünstigungen einen zusätzlichen Kooperationsvertrag abgeschlossen.

2) Dem Bericht war indirekt zu entnehmen, daß es sich um einen selbständigen Betrieb handelt. So war z. B. die Rede von einem Mutterunternehmen und einer Neugründung mit eigenem Direktor und eigenem Selbstverwaltungsorgan.

dem Gremium der Generaldirektoren auch einen selbständigen Direktor neben dem entsprechenden Selbstverwaltungsorgan vor. Dabei ist der Direktor für die kaufmännischen, technischen und personellen Belange des Unternehmens verantwortlich, während das Selbstverwaltungsorgan (der Arbeiterrat) die Funktionen und Zuständigkeiten erhält, die ihm nach den jugoslawischen Gesetzen zustehen. Im jugoslawischen Partnerunternehmen, aus dessen Betrieb die neue Firma organisatorisch und personell ausgegliedert wurde, sind natürlich diese Verwaltungsorgane bereits vorhanden.

c. Der stellvertretende Generaldirektor

Investiert eine deutsche Firma nicht nur in einem Teilbereich der jugoslawischen Gesellschaft sondern im Gesamtunternehmen, dann sieht der Vertrag neben dem Gremium der Generaldirektoren einen zweiten stellvertretenden Generaldirektor als besonderes Verwaltungsorgan für das gemeinsame Unternehmen vor. Ansonsten werden die üblichen Verwaltungsorgane - der erste stellvertretende Generaldirektor und das Selbstverwaltungsorgan - vom jugoslawischen Unternehmen übernommen. Der im Vertrag vorgesehene zweite stellvertretende Generaldirektor ist ausschließlich für Fragen der Kooperation zuständig. Er wird auf Vorschlag der deutschen Firma durch den Arbeiterrat ernannt.

Hier muß hinzugefügt werden, daß die Stellen für die Direktoren (die Manager) der deutsch-jugoslawischen Unternehmen im Grunde genommen ausgeschrieben werden. Über ihre Einstellung und ihre Abberufung stimmt der Arbeiterrat des Unternehmens ab. Bisher besaßen alle Direktoren die jugoslawische Staatsangehörigkeit, während zu Kodirektoren auch deutsche Staatsangehörige ernannt wurden.

3. Das Selbstverwaltungsorgan

Das dritte Verwaltungsorgan aller gemeinsamen Unternehmen ist das Selbstverwaltungsorgan, das nur im Falle einer gemeinsamen deutsch-jugoslawischen Neugründung neu bestellt werden kann und nicht von der bereits bestehenden jugoslawischen Firma übernommen werden muß. Da das Selbstverwaltungsorgan bei den untersuchten gemeinsamen Unternehmen sich von dem in der allgemeinen Darstellung nicht wesentlich unterscheidet, sei auf Kapitel IV ¹⁾ verwiesen.

IV. Abgrenzung der Rechte und Pflichten der verschiedenen Verwaltungsorgane

Die Rechte des Geschäftsausschusses sind im Vertrag durch Aufzählung festgelegt. Die in der Unternehmensgesetzgebung und in der Verfassung für das Selbstverwaltungsorgan (Arbeiterrat) festgelegten rechtlichen Normen dürfen durch den Vertrag nicht außer Kraft gesetzt werden. Allerdings enthält die folgende Klausel eine Manipulationsmöglichkeit:

"Der Arbeiterrat erkennt mit der Genehmigung dieses Vertrages alle seine Bestimmungen an und akzeptiert alle Beschlüsse des Geschäftsführungsausschusses, sofern dieser seinen in diesem Vertrag festgelegten Kompetenzbereich nicht überschreitet".

Damit lassen sich einige Rechte des Arbeiterrates auf den Geschäftsausschuß übertragen. ²⁾

Die Befugnisse des Direktors sind in erster Linie im Unternehmensrecht geregelt. Ein vertraglicher Gestaltungsspielraum ist kaum gegeben, weil sonst die Gefahr besteht, daß die Rechte des Direktors auf Kosten der anderen Organe, insbesondere des Arbeiterrates, erweitert werden. Eine solche Vereinbarung wäre gesetzwidrig. Ebenfalls abzulehnen wäre aber auch eine vertragliche Beschränkung der Rechte des Generaldirektors, übertragen die gesetzlichen Vorschriften ihm doch gewisse Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen

1) Siehe Kapitel IV, S. 85-89.

2) Siehe S. 138, Anm. 1.

und gegenüber Dritten. Wesentliche Einschränkungen seiner Befugnisse würden sich gerade gegenüber dieser gesetzlich vorgesehenen Stellung nicht vertragen. Trotz der großen Einflußmöglichkeit des Arbeiterrates sehen manche deutsche Unternehmen im Direktor bzw. Generaldirektor das stärkste Verwaltungsorgan des jugoslawischen Unternehmens. Seine Stellung ist natürlich auch von der Person des Managers abhängig.

Es sollten aber auch die Einflüsse, die von außen auf die verschiedenen Verwaltungsorgane einwirken, nicht übersehen werden. So wies eine deutsche Firma insbesondere auf den Einfluß des Bürgermeisters der jeweiligen Gemeinde hin. Die der Gemeinde von der Regierung übertragene Aufgabe, für die Beschäftigung der Arbeiter bzw. für deren Unterstützung im Falle der Arbeitslosigkeit zu sorgen, gibt dem Bürgermeister nach der Erfahrung einer deutschen Firma Befugnisse, die auf eine Überwachung der Verwaltungsorgane des Unternehmens hinauslaufen.

V. Der Einfluß des Arbeiterrates auf die Geschäftspolitik

Der Arbeiterrat kann den jugoslawischen Mitgliedern des Geschäftsausschusses Anweisungen erteilen. Da der Geschäftsausschuß in den meisten Fällen paritätisch besetzt wird, können die durch den Arbeiterrat entsandten Mitglieder unerwünschte Entscheidungen zumindest blockieren. Der deutsche Vertragspartner wird dadurch nicht benachteiligt, denn auch er kann den von ihm entsandten Mitgliedern des Geschäftsausschusses verbindliche Anweisungen erteilen. Es wäre aber außerdem zu untersuchen, wie groß der Einfluß des deutschen Unternehmens auf den Arbeiterrat selbst ist. So kann z. B. die deutsche Firma den Arbeiterrat durch Reininvestition ihres Anteils am gemeinsamen Gewinn dazu zwingen, seinen Anteil ebenfalls für Investitionszwecke zur Verfügung zu stellen. Dies ist eine Folge der jugoslawischen Bestimmung, daß der deutsche Vertragspartner keine Mehrheitsbeteiligung haben darf. Eine gewisse Einflußnahme auf den Arbeiterrat ist dem deutschen Partner demnach möglich.

Auf der anderen Seite muß der Arbeiterrat in anderen Organen bei den wesentlichen Entscheidungen seine Zustimmung geben: direkt oder indirekt betreffen solche Entscheidungen den Bereich des Kooperationsvorhabens sowie den Jahreswirtschaftsplan, die Einstellung und Entlassung von Personal usw. Damit ist von dieser Seite durchaus eine Einflußnahme auf die Geschäfts- und Sozialpolitik möglich. Dieser Einfluß des Arbeiterrates findet dort seine Grenze, wo es um Gewinn und Wachstum des Unternehmens geht.

VI. Schwierigkeiten bei der Investition in gemeinsame Unternehmen

Im allgemeinen läßt sich sagen, daß die deutschen Firmen bis jetzt mit dem gemeinsamen Geschäftserfolg zufrieden sind. Einige Komplikationen ergaben sich dagegen auf dem technischen Sektor, wie der Inbetriebnahme der Fabrikation, der Ausbildung des technischen Fachpersonals usw. Die Hauptschwierigkeiten liegen allerdings in der Vertragsgestaltung, denn das jugoslawische Unternehmen hat eine völlig andere Unternehmensverfassung als ein Unternehmen in der Bundesrepublik. In Jugoslawien können sich die deutschen Firmen mit ihrer Kapitaleinlage den entsprechenden Einfluß nicht "erkaufen", wie dies beim Erwerb von Gesellschaftsanteilen oder Aktien üblich ist. Aber selbst wenn das gemeinsame Unternehmen eine selbständige Rechtspersönlichkeit nach westlichem Muster wäre, würde es an den Verhältnissen wenig ändern, weil das Wirtschaftsleben Jugoslawiens auf einer anderen Gesellschaftsordnung beruht.

Zur Vermeidung von Problemen sollten sich in erster Linie die deutschen Firmen mit der Funktion der jugoslawischen Gesellschaftsordnung, sowie mit den gesellschaftsrechtlichen und den steuerrechtlichen Vorschriften Jugoslawiens vertraut machen. Außerdem ist es wichtig zu wissen, daß nach deutschem Steuerrecht die Gewinne, die bei einer sich im Ausland befindenden Betriebsstätte anfallen, in Deutschland dem Unternehmen sofort zuge-

rechnet werden und versteuert werden müssen, während die bei einer echten Beteiligung im Ausland entstehenden Gewinne der deutschen Steuer nur dann unterliegen, wenn sie nach Deutschland verbracht werden und kein Doppelbesteuerungsabkommen besteht. Daher ist zwischen Deutschland und Jugoslawien ein Doppelbesteuerungsabkommen erforderlich. Nicht zuletzt sollte nach Erfahrung einer deutschen Firma der Partnerschaftsvertrag die Haftung des deutschen Partners genau festlegen.

F. Problem des subsidären Rechts

Gemäß Art. 74 des Gesetzes über die Mittel der Wirtschaftsorganisationen hat das zuständige Wirtschaftsgericht in Jugoslawien über Streitigkeiten zwischen den inländischen und ausländischen Parteien zu entscheiden, wenn durch den Vertrag oder besondere schriftliche Vereinbarung nichts anders vorgesehen ist. Alle Entscheidungen hat das Wirtschaftsgericht in Übereinstimmung mit dem jugoslawischen Recht, der Gerichtspraxis und dem internationalem Handelsbrauch zu treffen.

Wird dagegen die Art und Weise der Lösung solcher Streitigkeiten vertraglich festgelegt, so kann einerseits ein gewähltes Gericht (Arbitrage) bei der jugoslawischen Bundeskammer oder bei anderen Kammern wie der Republikwirtschaftskammer oder eine ad hoc Arbitrage vorgesehen werden. In allen der hier erwähnten Fälle können die Vertragsparteien sich in Übereinstimmung mit der jugoslawischen Geschäfts- und Rechtspraxis frei vereinbaren; nur dürfen sie nicht gegen das bona fide Prinzip handeln. ¹⁾ Die Arbitrage hat das von den Parteien vereinbarte Recht anzuwenden; bei Statusfragen müssen aber auch die zwingenden jugoslawischen Vorschriften berücksichtigt werden, da auf jugoslawischem Boden investiert wird. ²⁾ Betreffend das subsidäre Recht

1) So Goldštajn, Pravo stranih investicija, S. 31; so auch Goldštajn, Strane investicije, S. 20 f.

2) So Goldštajn, Strane investicije, S. 21 f.

erlauben die Vorschriften, daß die Parteien die Art und Weise der Lückenfüllung im Vertrag festlegen. Sonst werden die Regelungen des internationalen Privatrechts angewendet.

Andererseits kann auch eine ausländische Arbitrage für Lösung der Streitigkeiten vertraglich vorgesehen werden. Hier gelten die gleichen Bedingungen wie für die oben erwähnte jugoslawische Arbitrage. Welche Arbitrage in Frage kommt sowie das zuständige Rechtssystem, das subsidäre Recht und die Handlungssprache sind vertraglich genau festzulegen. Ist das subsidäre Recht im Vertrag jedoch nicht vorgesehen, so hat die ausländische Arbitrage ihre üblichen Methoden auch für die Lückenschließung anzuwenden.

Obwohl eine ausländische Arbitrage über Streitfragen verfügen kann, ist ein ausländisches Gericht nicht gesetzlich vorgesehen; daher ist diese Möglichkeit ausgeschlossen.

ZUSAMMENFASSUNG

A. Entwicklung des Rechts

In bezug auf die Rechtsstellung des wojetischen, ungarischen und jugoslawischen Unternehmensdirektors kann man eine kontinuierliche Entwicklung sowohl in der Praxis als auch in der Theorie zeigen. Obwohl das sowjetische Rechtssystem gleich nach dem zweiten Weltkrieg von Ungarn und Jugoslawien weitgehend übernommen wurde, schlugen diese Staaten allmählich ihren eigenen Weg ein, so daß sie heute weder eine einheitliche Entwicklung noch ein gleichartiges Rechtssystem besitzen. Jugoslawien wich sowohl theoretisch als auch praktisch vom sowjetischen Modell besonders stark ab. Aber auch Ungarn entfernte sich vom sowjetischen Vorbild, indem es einige marktwirtschaftliche Elemente in das System aufnahm und so an das persönliche Interesse der Beschäftigten appellierte.

Seit Jahren lehnten jugoslawische Soziologen und Rechtstheoretiker die sowjetische Meinung ab, daß nur ein einziger Weg, nämlich der der UdSSR, zum Sozialismus führe. Als sich auch die ungarischen Theoretiker kürzlich in mancher Hinsicht vom sowjetischen Vorbild abwandten, glaubten sie keine Änderungen in das System des Sozialismus eingeführt zu haben. Vielmehr bestanden sie, wie auch die jugoslawischen Sozialisten darauf, daß alle sozialistischen Länder den für sie geeigneten Weg zum Sozialismus einschlagen sollten.¹⁾

B. Änderungen im Verhältnis des Unternehmens zum Staat

Sowohl in der UdSSR als auch in Ungarn und Jugoslawien ist eine gewisse Änderung im Verhältnis der Unternehmen zum Staat erkennbar. Der Grund hierfür liegt haupt-

1) Vgl. Sárándi, S. 34-38.

sächlich in der unterschiedlichen Entwicklung der Wirtschaftsauffassung der jeweiligen Staaten. So gewann die Nachfrage ein größeres Gewicht bei der Entscheidung über Umfang und Zusammensetzung der Produktion, was inzwischen als normale Erscheinung der sozialistischen Wirtschaft zu betrachten ist. ¹⁾ Damit verbunden war eine veränderte Einstellung zu Geld und Markt, was größere Freiheiten und eine gewisse Selbständigkeit für die Unternehmer brachte, gleichzeitig aber auch den Leistungsdruck im jeweiligen Kollektiv beursachte. ²⁾ Davon ausgehend kamen Jugoslawien und später Ungarn zu dem Schluß, daß die Volkswirtschaft sich schließlich nicht als ein einziges, zentralgelenktes Großunternehmen betrachten läßt. ³⁾

C. Entwicklung des Planungssystems

Um den Grad der heutigen Autonomie der sowjetischen Unternehmen würdigen zu können, muß man berücksichtigen, daß während der stalinistischen Zeit die Wirtschaftsplanung einschließlich der Feststellung sämtlicher Plankennziffern von dem übergeordneten Organen vorgenommen wurde. ⁴⁾ Ohne das Zentralplanungssystem völlig aufzugeben, wurde im Laufe der Zeit Änderungen im sowjetischen Wirtschaftssystem eingeführt, so daß man heutzutage von einem gewissen Grad an Autonomie der Unternehmen sprechen kann. ⁵⁾ Beispielsweise gewannen die Unternehmen Autonomie durch die Verlängerung der Planungsperioden und durch die Reduzierung der Planvorgaben. Daraus folgte eine "Erweiterung der zwischenbetrieblichen Beziehungen", was sich besonders in Ungarn positiv auf das Warenangebot auswirkte. Im Zusammenhang damit gewann das Recht zunehmende Bedeutung in den Beziehungen zwischen den Unternehmen

1) Ebenda, S. 17.

2) Ebenda, so auch Libermann, S. 437 ff.

3) Vgl. Sárándi, S. 17 ff., so auch Njers, S. 41.

4) Vgl. Bilinsky, Entwicklung der sowjetischen Wirtschaftsverfassung, S. 182.

5) Roggemann, Die Entwicklung, S. 67 ff., bes. Anm. 27.

und der Wirtschaftsverwaltungsorganen. Darüber hinaus nahm die "Funktion des Zivilrechts auf Kosten des Verwaltungsrechts" gleichzeitig zu.¹⁾ Diese Änderungen wurden notwendig, weil sich die bisherigen Regelungen als unzulänglich erwiesen.

D. Das Problem des Begriffs "Eigentum"

Die neuen Tendenzen in der Wirtschaft Ungarns und der UdSSR warfen die Frage auf, wie man den Begriff des Eigentums mit dem geänderten Wirtschaftssystem in Einklang bringen könne. In Ungarn, wo die Reform besonders ausgeprägt war, wurde die Verschmelzung von Unternehmen mit unterschiedlichen Eigentumsverhältnissen ermöglicht. Sowohl in Ungarn als auch in der UdSSR unterscheidet man nach der Rechtsträgerschaft drei Eigentumsarten - staatliches, genossenschaftliches und persönliches Eigentum - wobei die ersten beiden Arten unter dem Oberbegriff des sozialistischen Eigentums zusammenzufassen sind.²⁾ Wenn man die Frage untersucht, ob durch eine Verschmelzung der genossenschaftliche, der staatliche oder ein ganz neuer Eigentumstyp entsteht, erweist sich das alte Schema des sozialistischen Eigentums als unzulänglich. Dadurch entstehen auch rechtstheoretische Probleme für die gemeinsamen Unternehmen, die im Laufe der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den sozialistischen Staaten entstanden sind.³⁾ Diese Fragen sind in der ungarischen Theorie umstritten und werden wahrscheinlich erst in das neue Zivilgesetzbuch (das ungarische Zivilgesetzbuch von 1959 wird zur Zeit geändert) aufgenommen und in ihm gelöst werden.⁴⁾

1) Vgl. Bilinsky, Entwicklung der sowjetischen Wirtschaftsverfassung, S. 181-182.

2) Jakobs, Eigentumsbegriff, S. 52 ff.; siehe auch Asztalos-Weiss, Bd. I, S. 29 ff.

3) Vgl. Sárándi, S. 37.

4) Siehe Eörsi, Allami tulajdon, S. 39-67; siehe auch Seres, A szövetkezeti, S. 69-114; Takács, S. 119-143; Weltner, A dolgozók közreműködése, S. 147-172; Seres, über das Eigentum, S. 135-155.

In diesem Zusammenhang sollte man sich die Diskussion über den Eigentumsbegriff in Jugoslawien ins Gedächtnis zurückrufen. Ebenso wie in Ungarn entstand auch hier das Problem gleich nach der Lockerung der Wirtschaftslenkung (eine gewisse Gesetzmäßigkeit kann in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden). In Ungarn verlaufen die Diskussionen um die bisherige Entwicklung der Eigentumsfrage ähnlich wie in Jugoslawien, obwohl die ungarischen Theoretiker die jugoslawische Nichteigentumskonzeption ablehnen.¹⁾ Inwieweit die Praxis in Ungarn dennoch den Weg Jugoslawiens einschlagen wird, ist der Zukunft überlassen. Für eine solche Prognose ist die ungarische Wirtschaftsreform noch immer nicht genügend vorangeschritten.

E. Einmannleitungs- und Kollektivitätsprinzip

Ausgehend vom Untersuchungsobjekt dieser Arbeit, nämlich der Rechtsstellung des top-managers in der UdSSR, Ungarn, Jugoslawien und der B.R.Deutschland, wurde im Hauptteil der Arbeit festgestellt, daß in der UdSSR, Ungarn und bis in die sechziger Jahre auch in Jugoslawien, die Stellung der "top-manager" dem Einmannleitungsprinzip unterliegt. Das Prinzip der Einmannleitung ist auf den Gedanken Lenins zurückzuführen, der auf einer strengeren Arbeitsdisziplin bestand, um die Wirtschaftsleitung der UdSSR bessern zu können. Seiner Meinung nach²⁾ ist "die unbedingte Unterordnung unter einem einzigen Willen für den Erfolg der Arbeitsprozesse, die nach dem Typus der maschinellen Großindustrie organisiert werden, eine absolute Notwendigkeit". Bei idealer Zielbewußtheit und Diszipliniiertheit der an der allgemeinen Arbeit Beteiligten braucht die Leitung nicht sonderlich straff zu sein. Ist aber keine ideale Diszipliniiertheit und Zielbewußtheit vorhanden, so kann sie scharfe diktatorische Formen

1) Siehe Föris, Allami tulajdon, S. 39 ff.

2) Siehe Lenin, S. 69.

annehmen. Dieses Einmannleitungsprinzip ist noch immer aktuell, so z. B. lautet Art. 4 der VO von 1965: "die Verwaltung des Unternehmens vollzieht sich auf der Grundlage der Einzelleitung".

Dies bedeutet aber nicht, daß das Kollektivitätsprinzip ¹⁾ im sowjetischen Recht keine Rolle spielt. Lenin sah Einzelleitung niemals als einzige und allein genügende Leitungsform an. Die Kollektivität der staatlichen Leitung, eine Form der Einbeziehung der Werktätigen in die staatliche Tätigkeit verbindet Lenin untrennbar mit der Durchsetzung der gemeinsam erarbeiteten Beschlüsse durch einzelne Personen. "Nur auf diese Weise ist zu garantieren, daß die Kollektivität der Leitung nicht zur kollektiven Verantwortungslosigkeit wird". ²⁾ Dabei wird dieser Punkt (Beteiligung der Mitarbeiter), schon im Satz 2 des oben erwähnten Art. 4 der VO von 1965 erläutert: "Die gesellschaftlichen Organisationen und das gesamte Kollektiv der Mitarbeiter des Unternehmens nehmen wesentlichen Anteil an der Beratung und Durchführung der Maßnahmen zur garantierten Erfüllung des staatlichen Plans, zur Entwicklung und Vervollkommenheit der produktionswirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens sowie zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen seiner Mitarbeiter". Neben dem erweiterten Einfluß der Kollektivleitung durch die Werktätigen, Gewerkschaften und andere Gremien gilt das Prinzip der Einmannleitung noch heute in der UdSSR. Obwohl die Stellung des "top-managers" in der sowjetischen Rechtslehre umstritten ist, wird der Einzelleiter als Vertreter des Staates betrachtet. Diese Ansicht wird auch von den ungarischen Theoretikern vertreten. ³⁾ Trotz des Vetorechts der ungarischen Gewerkschaften, das als mächtige Waffe gegen die diktatorische Macht des Direktors im Innenbereich des Unternehmens angesehen wird, gilt im Prinzip für das sowjetische Recht Gesagte,

1) So Schapko, S. 540.

2) Ebenda.

3) Siehe s. 70 f. dieser Arbeit.

F. Entwicklung des "top-managers"

Im historischen Überblick über das jugoslawische Unternehmensrecht und die Rechtsstellung des Unternehmensdirektors sahen wir, daß Jugoslawien das sowjetische Rechtssystem nach dem zweiten Weltkrieg weitgehend übernommen hat und daß einige Elemente des jugoslawischen Unternehmensrecht dem sowjetischen und ungarischen Recht in mancher Hinsicht noch immer ähnlich sind. Die Aufgabe des "top-managers", in erster Linie die Interessen des Staates im Unternehmen zu vertreten, führte dazu, daß Veränderungen auf diesem Gebiet nur langsam vorankamen. Die Reformen brachten dem Unternehmer mehr und mehr Selbständigkeit; der sog. "Januskopf" des "top-managers" kam deutlich zum Vorschein.

Das jugoslawische System könnte als Beispiel für andere sozialistische Länder betrachtet werden. Dabei wäre vorallem an das Rechtsinstitut des "top-managers" zu denken. Die zunehmende Selbständigkeit des Unternehmens gegenüber dem Staat sollte sich auch entsprechend auf die Rechtsstellung des "top-managers" auswirken, indem eine größere Entscheidungsfreiheit zugebilligt wird. ¹⁾

Im jugoslawischen Unternehmensrecht wird der "top-manager" heute als Exekutivorgan des Unternehmens betrachtet. Obwohl im Gegensatz zum sowjetischen und ungarischen Rechtssystem in Jugoslawien keine gesetzliche Vorschrift vorhanden ist, die dem Staat einen direkten oder indirekten Einfluß auf die Entscheidungen des "top-managers" gibt, kann seine Entscheidungsfreiheit immer noch von der Gemeinde oder anderen Institutionen beschnitten werden. Diese Einflußnahme ist von Fall zu Fall unterschiedlich und auch von der Persönlichkeit des "top-managers" abhängig. Die Bedeutung der Persönlichkeit ist aber unabhängig vom jeweiligen System.

1) In der letzten Zeit wurde in ungarischen Fachzeitschriften die Frage gestellt, ob das Unternehmen überhaupt ein Staatsorgan ist. Siehe Sárközi, S. 125-138.

Wie der jugoslawische Unternehmensdirektor sind auch der sowjetische und ungarische Direktor als Organ zu betrachten, das vorwiegend Exekutivfunktion hat. Die sowjetischen und ungarischen Unternehmen haben keine Kontrollorgane innerhalb des Unternehmens, wie etwa der jugoslawische Verwaltungsausschuß war oder der bundesdeutsche Aufsichtsrat der AG ist, sondern sie sind vom übergeordneten Organ abhängig. So lautet z.B. Art. 2 der VO von 1965: "Das sozialistische staatliche Produktionsunternehmen übt seine produktionswirtschaftliche Tätigkeit ... durch sein Kollektiv unter der Leitung des übergeordneten Organs aus".

Wegen seiner eigenartigen Funktion kann man andererseits das übergeordnete Organ weder mit dem jugoslawischen Arbeiterrat noch mit dem westdeutschen Aufsichtsrat der AG vergleichen. Das übergeordnete Organ ist als ein Glied des Zentralplanwirtschaftssystems anzusehen, das in Jugoslawien nicht mehr existiert und das im Gegensatz zum deutschen Wirtschaftssystem steht.

G. Ernennungsverfahren bei dem "top-manager"

Um die Funktion und Rechtsstellung der "top-manager" vollständig darzulegen, untersuchten wir auch diesbezügliche Ernennungsverfahren, besonders wer für die Ernennung des "top-managers" zuständig war. Wie weiter oben bereits dargestellt, ¹⁾ werden die "top-manager" in Ungarn und der UdSSR von dem jeweils dem Unternehmen übergeordneten staatlichen Organ ernannt oder entlassen, wobei die ungarischen Gesetze den Gewerkschaften ein Anhörungsrecht einräumen. Daraus ließe sich schließen, daß das Amt des "top-managers" in diesen Ländern einen beamten-ähnlichen Charakter hat.

In Jugoslawien legt dagegen die Verfassungsergänzung Nr. XV fest, daß die Unternehmen die Ernennung und Entlassung von "top-managern" in eigener Verant-

1) Siehe S. 49 ff. dieser Arbeit.

wortung vornehmen. Üblicherweise ist in der Satzung des Unternehmens dafür eine Ausschreibungskommission vorgesehen. Sie trifft unter den Bewerbern eine Vorauswahl und unterbreitet dem Arbeiterrat einen entsprechenden Vorschlag, während das Ausschreibungsverfahren für die zu ergebende Position durch die Ausschreibungskommission vorgenommen wird, liegt die eigentliche Entscheidung bei dem Arbeiterrat.

Ganz anders ist die Ernennung und Abberufung von "top-managern" in der Bundesrepublik Deutschland geregelt. Hier unterscheidet das AktG zwischen Anstellung und Bestellung von Vorstandsmitgliedern. Während es sich bei der Anstellung um einen zweiseitigen Vertrag (schuldrechtliche Abmachung) handelt, bedeutet die Bestellung lediglich einen einseitigen körperschaftlichen Akt, der dem Vorstandsmitglied die Vertretungsmacht für die Gesellschaft nach außen verleiht.

Als Sonderregelung gilt die Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors in den Betrieben der Montanindustrie, die nur durch Abstimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vollzogen werden können.

Obwohl die hier untersuchten Rechtssysteme alle mehr oder weniger stark voneinander abweichen, besteht zwischen dem jugoslawischen und deutschen Unternehmensrecht doch eine gewisse Parallele: sowohl in Jugoslawien als auch in Deutschland werden die "top-manager" von vornherein nur für einen begrenzten Zeitraum angestellt und unterliegen als Exekutivorgan der Kontrolle des Arbeiter- bzw. Aufsichtsrates des Unternehmens.

H. "Top-manager" im Innenbereich

Um den rechtlichen Status des "top-managers" weiter zu erläutern, mußte an sich mit den den Innenbereich betreffenden Befugnissen näher beschäftigen. Wie schon weiter oben ¹⁾ erläutert wurde, war es notwendig, die

1) Siehe S. 51 ff. der Arbeit.

Rechte und Pflichten des "top-managers" in verschiedenen Bereichen zu untersuchen. So werden z. B. im Planungsbereich die Produktionspläne, die jedes Unternehmen allein ausarbeiten muß, im Rahmen des allgemein gültigen Staatsplanes durch den Unternehmensleiter (Direktor) bestätigt. Aber schon bei der Formulierung spielt der Unternehmensdirektor in Ungarn eine wichtige Rolle, denn der vom Kollektiv beschlossene Plan kann nur mit Zustimmung des Direktors in Kraft treten. Die Befugnisse des jugoslawischen Unternehmensdirektors sind dagegen nicht so weitgehend. Als Exekutivorgan des Unternehmens ist es in erster Linie seine Aufgabe, den Plan auszuführen bzw. seine Ausführung zu ermöglichen. Dadurch, daß bei ihm die Informationen über das Unternehmen zusammenlaufen, ist er zwar für die Planerstellung prädestiniert, ob dieser Plan und in welchem Umfang er durchgeführt wird, entscheidet aber letzten Endes der Arbeiterrat.

Vergleicht man auch die anderen Rechte des "top-managers", so läßt sich feststellen, daß die Stellung des ungarischen der des sowjetischen "top-managers" ähnlich ist. Sein größter Einfluß liegt im Innenbereich des Unternehmens und dort wiederum auf dem Disziplinar-sektor. Nach geltendem sowjetischen Recht erstreckt sich die Disziplinargewalt des Unternehmensleiters auf alle diejenigen Beschäftigten, die nicht einer besonderen Disziplinarordnung unterliegen. Ähnlich ist es im ungarischen Recht. Allerdings übt der Unternehmensleiter die Disziplinargewalt hier nicht direkt, sondern indirekt über die leitenden Angestellten aus.

Im Gegensatz zu Ungarn und der UdSSR ist in Jugoslawien die Disziplinargewalt im Laufe der Zeit aus dem Verantwortungsbereich des Unternehmensleiters herausgenommen und im Zuge der immer weiter ausgebauten Arbeiterselbstverwaltung auf besondere Disziplinar-kommissionen übertragen worden, deren Entscheidungen der jugoslawische Arbeiter aber auf gerichtlichem Wege

anfechten kann, wenn er glaubt, daß seine Rechte verletzt worden sind. So gesehen, scheint der jugoslawische Direktor weniger Rechte als sein deutscher Kollege in der AG zu haben. Die starke disziplinarische Stellung des ungarischen und des sowjetischen Direktors unterstützt die These, daß der Unternehmensleiter noch immer der "verlängerte Arm" des Staates ist, und daß der Staat durch ihn auch im Innenbereich des Unternehmens seine Vorstellungen durchsetzen kann.

Die Unterschiede im Unternehmensrecht treten bei einer Betrachtung der eigenen disziplinarischen Stellung des "top-managers" noch deutlicher zutage. Nach sowjetischem und ungarischem Recht kann sich der "top-manager" bei einer Bestrafung zwar an die nächst höhere Dienststelle wenden, er kann aber sein Recht nicht vor einer Schlichtungskommission oder einem Gericht vertreten. Wurde also die Entscheidung von einem Minister in erster Instanz getroffen, dann kann sich der "top-manager" gegen seine Bestrafung überhaupt nicht wehren. Das verleiht dem "top-manager" in diesen Staaten eher den Charakter eines Beamten.

In Jugoslawien existiert kein besonderes Disziplinarrecht für Direktoren. Wie jeder andere Beschäftigte kann auch der "top-manager" auf gerichtlichem Wege sein Recht durchsetzen.

Ein entsprechendes Disziplinarrecht kennt das deutsche Unternehmen nicht.

Während das Einmannleitungsprinzip, trotz der ständig wachsenden Bedeutung der stellvertretenden Unternehmensleiter und der Gewerkschaften, in Ungarn und der UdSSR noch immer stark ausgeprägt ist, sind andere sozialistische Länder mehr und mehr zur Kollektiv-

leitung übergegangen. 1) Darunter versteht man dort meistens die Einbeziehung der Werktätigen in die Unternehmensleitung. Dies geschieht in der Regel über die Erweiterung der Rechte der Gewerkschaften, so auch in der DDR. Diese Tendenzen sind wahrscheinlich einerseits auf den jugoslawischen Einfluß und andererseits auf die in diesen Ländern mehr und mehr gewährten unternehmerischen Freiheiten zurückzuführen.

I. Befugnisse des "top-managers" gegenüber Dritten

Einen weiteren wichtigen Punkt dieser Arbeit bildet die Frage, welche Befugnisse die "top-manager" Dritten gegenüber haben.

In allen hier untersuchten Ländern haben die "top-manager" die volle Vertretungsmacht nach außen. Sie handeln Kraft ihres Amtes im Namen des Unternehmens. Ihre Beschlüsse sind für das Unternehmen bindend und auf keines der Rechtssysteme der hier betrachteten Länder trifft die anglo-amerikanische ultra-vires Lehre zu. Das gleiche gilt für die vom "top-manager" zu unterzeichnende Vollmachtsverteilung. Das Rechtsinstitut der Prokura kennt allerdings weder das sowjetische noch das ungarische Recht.

1) So z. B. Rumänien; "seit dem Plenum des ZK der RKP vom Oktober 1967 und der darauf folgenden Landeskonferenz der RKP vom Dezember 1967 sowie aufgrund der von der Landeskonferenz bestätigten Direktoren des ZK Plenum ergangenen Normativakten hat das Prinzip der Kollektivleitung das der Einzelleitung im gesamten staatlichen Bereich abgelöst. An die Stelle des Direktors als Leitungsorgan des Unternehmens ist das Direktionskomitee als kollektives Leitungsorgan getreten. Das Direktionskomitee ist kollektiv für die Tätigkeit des Unternehmens verantwortlich; gleichzeitig ist jedes Mitglied für die Erfüllung der Aufgaben in dem ihm zugewiesenen Bereich sowie für die Tätigkeit des gesamten Unternehmens verantwortlich. Der Direktor ist heute nur noch Vorsitzender des Direktionskomitees; er gewährleistet die Durchführung der Beschlüsse des Direktionskomitees und leitet und kontrolliert die laufende Tätigkeit des Unternehmens. Außerdem vertritt er das Unternehmen nach außen". Zit. n. Barten, S. 352-353.

J. Mitsprache des Beschäftigten und sein Einfluß auf die Willensbildung des "top-managers"

Obwohl eine erschöpfende Untersuchung der Mitbestimmung der Werk tätigen oder ihre Mitwirkung im Unternehmen nicht zum eigentlichen Ziel dieser Arbeit gehört, wurde auch diese Frage erläutert, um den Einfluß der Beschäftigten auf die Willensbildung und Entscheidungsbefugnis der "top-manager" darlegen zu können. Gerade auf diesem Gebiet ist ein Vergleich zwischen sozialistischen und kapitalistischen Rechtssystemen besonders erschwert, weil es sich um grundlegend verschiedene Konzeptionen der Mitsprache der Werk tätigen handelt; jedoch existiert eine Form der Mitsprache in allen hier untersuchten Staaten.

Ebenso wie die Mitwirkung der Beschäftigten in den Betrieben der DDR "keine den Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik vergleichbare rechtliche Erscheinung ist", ¹⁾ kann man die Mitwirkung der Werk tätigen in den sowjetischen und ungarischen Unternehmen mit den Mitbestimmungsrechten in der B.R.Deutschland nicht vergleichen.

Während in der B.R.D. die Erweiterung der Mitbestimmung mit dem Ziel der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit erfolgt, kann es nach der sozialistischen Gesellschaftslehre "nicht die Aufgabe von Mitwirkungsrechten sein, die Gleichberechtigung oder das Gleichgewicht von Kapital und Arbeit herzustellen, da die mit diesem Begriffspaar umrissene gesellschaftliche und politische Problematik mit der Beseitigung des Privateigentums an Produktionsmitteln und der Einführung der sozialistischen Eigentumsformen für gelöst gehalten wird". ²⁾ Das folgt daraus, daß "die Menschen im Sozialismus als Eigentümer der Produktionsmittel nicht

1) Bericht der Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1972, S. 215 Anm. 416.

2) Ebenda, S. 215.

nur Objekt, sondern vornehmlich Subjekt der gesellschaftlichen und damit ihrer eigenen Entwicklung seien. Die allseitige Mitwirkung der Werktätigen sei objektive Bedingung für den gesellschaftlichen Fortschritt im Sozialismus". 1)

Die jugoslawische Selbstverwaltung unterscheidet sich von den Rechtsinstitutionen der anderen hier untersuchten Staaten insoweit, als die Selbstverwaltung auf das Autoritätsprinzip in der Wirtschaft, das einer Person den Vorrang vor anderen einräumt, verzichtet. Selbstverwaltung steht auch im engen Zusammenhang mit dem Eigentumsproblem, dessen jugoslawische Lösung von der sowjetischen, ungarischen und der anderen sozialistischen Staaten abweicht. Ein Vergleich der jugoslawischen Selbstverwaltung mit der bundesdeutschen Mitbestimmung und den Mitwirkungsrechten in anderen sozialistischen Ländern ist aus Gründen, die oben erläutert wurden, ohne eine genaue Analyse der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ordnungen der betreffenden Staaten sehr schwer. Eine derartige Analyse hätte aber den Rahmen dieser Arbeit gesprengt.

Im Gegensatz zu der UdSSR und Ungarn, wo die Werktätigen ihren Einfluß auf den "top-manager" durch Mitwirkung der Gewerkschaften ausüben, wird dieser in Jugoslawien durch unmittelbare Abstimmung (z. B. Referendum) oder mittelbar durch gewählte Organe ausgeübt. Außerdem wird der Direktor durch den Arbeiterrat gewählt.

In der B.R.Deutschland nimmt die Belegschaft in den meisten Fällen wie in der UdSSR und Ungarn durch die Gewerkschaften Einfluß auf den "top-manager". Der Versuch eines weitergehenden Vergleiches ist jedoch zum Scheitern verurteilt, weil die Gesellschaftsordnungen

1) Ebenda.

der beteiligten Staaten auf zu unterschiedlichen Wertvorstellungen beruhen. Die Gewerkschaften in der B.R. Deutschland stellen "einen freiwilligen Zusammenschluß von Arbeitnehmern dar, dessen Zweck die Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder ist". 1)

In der UdSSR vertreten die Gewerkschaften die Interessen der Arbeiter und Angestellten im Bereich der Produktion, der Arbeit, des Daseins und der Kultur (Art. 96 Abs. 1 VGBA 1970); sie führen die Aufsicht und Kontrolle über die Arbeitsgesetzgebung, die Einhaltung der Arbeitsbestimmungen und anderes durch. In der UdSSR und anderen sozialistischen Staaten besteht keine Trennung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern; dagegen ist gerade diese Trennung Voraussetzung für die tarifpartnerliche Eigenschaft der Gewerkschaften.

K. Vorstand der AG und seine Entscheidungsfreiheit

Wir haben weiterhin gesehen, daß die Entscheidungsfreiheit des Vorstands der deutschen AG im Innenbereich der Unternehmensführung bezüglich der sozialen, personellen und teilweise der wirtschaftlichen Angelegenheiten nach dem zweiten Weltkrieg beträchtlich verringert wurde. Hier nahm der Einfluß der Belegschaft entscheidend zu, so daß man in vielerlei Hinsicht von einem echten Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer sprechen kann. Als Hauptträger der Mitbestimmung kommt dem Betriebsrat eine besondere Bedeutung zu. Gewählt von der Arbeitnehmerschaft ist der Betriebsrat auch Repräsentant ihrer Interessen. So kann z. B. der Betriebsrat nun auch an den Entscheidungen über Kündigungen teilnehmen, so daß die Arbeitnehmer informiert und vor allem einigermaßen geschützt sind. Die in der vorliegenden Arbeit untersuchte Einflußnahme der Arbeit-

1) Creifelds Rechtswörterbuch, 2. Aufl., München 1970, S. 476.

nehmer durch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ist allerdings auf die Betriebsebene beschränkt. Bei dem auf die Unternehmensebene wirkenden Wirtschaftsausschuß, der lediglich als ein Informations- und Berichtsgremium fungiert, hört dagegen das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer auf.

Was die Unternehmensverfassung hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in dem Aufsichtsrat betrifft, blieben die diesbezüglichen Vorschriften des BetrVG von 1952 unverändert. Obwohl die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als gleichberechtigte Mitglieder anzusehen sind, ist ihr Einfluß in Montanunternehmen wegen der paritätischen Besetzung weitgehender als bei den übrigen Aktiengesellschaften, denen darüber hinaus auch ein Arbeitsdirektor fehlt.

Im Gegensatz zum direkten Einfluß der Arbeitnehmer in Jugoslawien haben die deutschen Arbeitnehmer nur einen indirekten Einfluß auf die Führungskräfte durch ihre gewählten Vertreter. Hier soll darauf aufmerksam gemacht werden, daß die Aufgaben und Rechte der deutschen Betriebsversammlungen und daher auch ihr Einfluß nur gering sind. Im Zusammenhang damit stellt sich die Frage, ob die individuellen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland einen direkten Einfluß ausüben können. Ein solches Recht wie z. B. das Referendum in Jugoslawien hat der deutsche Arbeitnehmer jedoch nicht.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß, obwohl die Arbeitnehmervertreter in der Regel nur ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder ausmachen und am Vorstand nicht beteiligt sind, sie in sozialen, wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten jedoch einen indirekten Einfluß (durch Repräsentanten) auf die Entscheidungen des Vorstandes durch verschiedene Gremien ausüben können. Zuletzt sollte man den Einfluß der Aktionäre auf die Führungskräfte durch die Hauptversammlung und den Aufsichtsrat nicht außer acht lassen.

L. Schlußergebnis

Im Ergebnis könnte man zu dem Schluß gelangen, daß die Werktätigen in allen der hier untersuchten Staaten den "top-manager" direkt beeinflussen können. Die Einflußmöglichkeiten sind allerdings von Staat zu Staat unterschiedlich. Beispielsweise steht der Direktor des sowjetischen Industrieunternehmens unter dem starken Einfluß des übergeordneten Organs, insofern es sich dort im wesentlichen um einen von außen kommenden Einfluß handelt. Andererseits ergibt sich auch die Möglichkeit die Einflußnahme im Innenverhältnis, insbesondere durch die Produktionskonferenzen, wo neben Werksangehörigen auch die Gewerkschaften, die Jugendorganisation, die Partei sowie Wissenschafts- und Gesellschaftsinstitutionen ihre Repräsentanten haben. Trotz allem erscheint es gerechtfertigt zu sagen, daß der entscheidende Mann im sowjetischen Unternehmen der Direktor ("top-manager") bleibt. In Ungarn dagegen läßt sich rein juristisch gesehen sagen, daß der "top-manager" in seinen Befugnissen und Entscheidungsfreiheiten wesentlich eingengter ist als sein sowjetischer Kollege. Einerseits ist auch er vom übergeordneten Organ abhängig. Gleichzeitig ist er aber gezwungen, sich mit seinen Stellvertretern zu beraten, wenn er eine wichtige Entscheidung zu treffen hat. Hier sollte man auch das Veto-Recht der ungarischen Gewerkschaften nicht aus dem Auge verlieren, das den Gewerkschaften einen bedeutenden Einfluß verleiht.

Befaßt man sich mit der Rechtslage in Jugoslawien, so muß man sofort konstatieren, daß hier wegen vieler andersartiger Grundprinzipien ein vom sowjetischen Muster abweichendes Wirtschaftssystem existiert, zumal eines seiner Grundprinzipien die unmittelbare Verwaltung des Unternehmens durch die Werktätigen beinhaltet. Diese unmittelbare Verwaltung wird durch die Versammlung der Werktätigen, durch das Referendum und andere Institute

ausgeübt. In keinem der hier betrachteten Staaten findet sich eine entsprechende Einrichtung. Aufgrund der Untersuchung des Einflusses dieser unmittelbaren Verwaltung auf die Unternehmenswillensbildung, läßt sich feststellen, daß der jugoslawische Direktor ohne eine Abstimmung der gesamten Belegschaft keine lebenswichtige Entscheidung für das Unternehmen treffen kann. Dies bedeutet aber nicht, daß alle Entscheidungen und demzufolge die gesamte Unternehmensverwaltung der Belegschaft direkt unterstellt ist. Insbesondere gilt dies nicht für Fragen, die für die Existenz des Unternehmens von untergeordneter Bedeutung sind. Als Organ des jugoslawischen Unternehmens ist der Arbeiterrat anzusehen, dessen Aufgabenbereich durch das Statut festgelegt wird. Außer dem Arbeiterrat findet man im jugoslawischen Unternehmen noch weitere Organe wie etwa den Geschäftsausschuß, die jeweils hinsichtlich bestimmter Gebiete die Kompetenzen des "top-managers" einschränken. Dessen Aufgabenbereich läßt sich somit dahin umschreiben, daß er das zuständige Organ für spezielle Einzelfälle und insbesondere für Fragen des täglichen Unternehmensablaufes ist.

Es läßt sich sagen, daß der jugoslawische "top-manager" viel mehr an die Auffassung der Belegschaft gebunden ist, als das z. B. der Fall in Ungarn, der UdSSR und der B.R.Deutschland ist.

M. Kann eine kapitalistische Firma sich an dem sozialistischen System anpassen?

Trotz der Vergleichsschwierigkeiten zu konkreten Ergebnissen gelangen zu können, wurde im Kapitel V der Arbeit nur ein spezieller Typ des jugoslawischen "top-managers" beschrieben, nämlich der "top-manager" eines jugoslawischen Unternehmens, das gemeinsame Einlagen mit ausländischen Personen hat. Die Rechtfertigung für dieses Vorgehen ergibt sich daraus, daß sich gerade in der Praxis jugoslawischer Unternehmen zum

ersten Mal die Möglichkeit ergab, auf dem Boden eines sozialistischen Staates nach dem zweiten Weltkrieg gemeinsame Investitionen von kapitalistischen und sozialistischen Ländern vorzunehmen, in welche die Mittel auf Dauer eingebracht sind und in denen das unternehmerische Risiko sowie der Gewinn im Verhältnis zur Einlage verteilt werden.

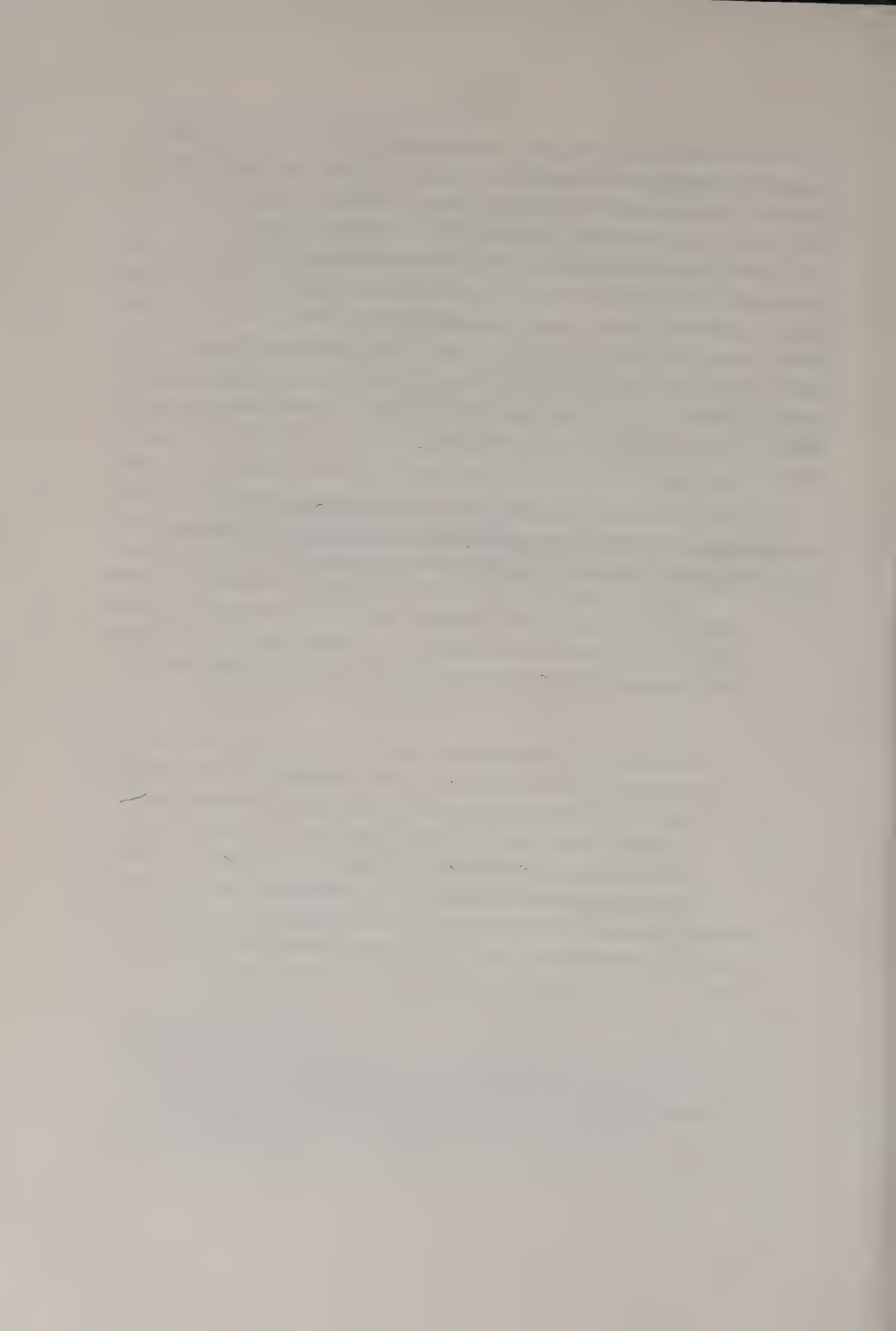
Im Rahmen dieser Arbeit war es nur möglich, das "top-management" eines solchen Unternehmens zu erläutern. Insbesondere stellten sich hier von Anfang an zwei Fragen. Erstens, ob eine kapitalistische Firma überhaupt in ein sozialistisches Wirtschaftssystem für alle Betroffenen zufriedenstellend integriert werden kann. Aufgrund wissenschaftlicher Untersuchungen und insbesondere durch die bereits gewonnenen praktischen Erfahrungen kann diese Frage einhellig bejaht werden.¹⁾ Zweitens, wie die Geschäftsführung in einem solchen Unternehmen aussehen kann und welche praktischen Schwierigkeiten bei einem solchen Unternehmenstyp insbesondere im Management auftreten können.

Die Ergebnisse bisheriger Erfahrung sind aus zwei Gründen von Bedeutung; es wurde prophezeit, daß eine solche Zusammenarbeit am jugoslawischen Selbstverwaltungsmodell scheitern müßte. Es hat sich jedoch gezeigt, daß die deutschen Unternehmen viel flexibler sind, als man erwartete, und sich anpassungsfähiger zeigten, als sie selbst auf eigenem Boden zugeben wollen und daß in der Praxis die Dinge, die theoretisch unlösbar scheinen, doch nicht ein so großes Gewicht haben.

1) Hier muß man natürlich davon ausgehen, daß diese Möglichkeit in Jugoslawien bereits existiert, wo die Unternehmen in einem völlig anderem System arbeiten als in den übrigen sozialistischen Staaten, so daß unsere Ergebnisse und Beispiele nur für Jugoslawien gelten.

Die Zunahme einer solchen kapitalistisch-sozialistischen Zusammenarbeit zeigt viel mehr, daß die Skepsis solcher gemeinsamen Investitionen gegenüber vor allem auf psychologischen und ideologischen Hindernissen und nicht zuletzt auch auf fehlender Sachkenntnis der jeweiligen wirtschaftlichen Gegebenheiten beruht. Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, daß wenn diese Schranken abgebaut sind, sich kaum ein objektiver Grund für die Ablehnung solcher Beziehungen finden lassen wird, zumal jeder der Beteiligten vor allem wirtschaftlich einen gewissen Profit erwarten darf.

Nicht zuletzt kann eine solche Zusammenarbeit weitere Erkenntnisse für die Diskussion über betriebliche Selbstverwaltung bzw. Mitbestimmung der Belegschaft liefern.



L e b e n s l a u f

Am 26. April 1941 wurde ich als Sohn des Rechtsanwalts Dr. Andrija Šarčević und seiner Ehefrau Maria Šarčević geb. Sekelj in Subotica (Jugoslawien) geboren.

Von 1948 bis 1956 besuchte ich die Volksschule und anschließend das Gymnasium "Mosa Pijade" in Subotica. Im Sommer 1960 legte ich dort die Reifeprüfung ab.

Im Wintersemester 1960 begann ich an der Universität in Zagreb (Jugoslawien) das Studium der Rechtswissenschaften, das ich am 18. Mai 1965 beendete.

Vom 12. September 1967 bis 19. April 1968 studierte ich an dem "Europa Institut" der Universität Amsterdam die rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Problematik der EWG - Integration. Dieses Studium schloß ich mit einem "post-graduate" Diplom ab.

Die zweite juristische Staatsprüfung legte ich am 21. April 1969 vor dem Provinzsekretariat für Justiz in Novi Sad (Jugoslawien) ab.

Im Wintersemester 1968/69 begann ich an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz als Doktorand das Studium der Rechtswissenschaften.

Seit Februar 1970 bin ich als Rechtsanwalt in Subotica (Jugoslawien) tätig.

Die mündliche Doktorprüfung habe ich am 14. Dezember 1972 bestanden.

Petar Šarčević

difo-druck schmidt · bamberg